

Universidade de Lisboa
Faculdade de Motricidade Humana

Federação de Ginástica de Portugal

Relatório de Estágio elaborado com vista à obtenção do Grau de Mestre em Gestão do
Desporto

Orientador:

Doutor Abel Hermínio Lourenço Correia, professor associado com agregação da Faculdade de Motricidade Humana da Universidade de Lisboa.

Júri:

Doutor Luís Miguel Faria Fernandes da Cunha, professor auxiliar da Faculdade de Motricidade Humana da Universidade de Lisboa e Presidente do Júri da Prova de Mestrado em Gestão do Desporto;

Doutor Abel Hermínio Lourenço Correia, professor associado com agregação da Faculdade de Motricidade Humana da Universidade de Lisboa;

Doutora Vera Maria Dias Pedragosa, professora auxiliar da Universidade Autónoma de Lisboa.

Catarina Silvestre Neto

2018

Agradecimentos

Aos meus pais, um eterno agradecimento por estarem sempre presentes. Por acreditarem, confiarem e respeitarem cada caminhada que tenho feito.

Ao meu irmão, que me dá forças para seguir os meus sonhos.

Ao meu namorado, que me acompanha em todas as aventuras, viagens e experiências.

Ao meu padrinho, a minha fonte de inspiração e coragem. Um exemplo de vida, garra e ambição. Muito grata por toda a partilha e ensinamentos.

Aos meus tios, por todo o carinho e amizade demonstrada.

Ao meu cão, por ser o melhor e mais fiel companheiro.

A todos os meus amigos(as), por quem tenho um grande carinho, respeito e estima. Sempre presentes nos bons ou nos menos bons momentos. Seguimos juntos.

Ao Benfica, por me dar alegria e vontade de acreditar.

A mim própria, por ter conseguido alcançar mais uma etapa com sucesso, por acreditar e por me desafiar cada vez mais!

Grata, Muito Grata por Tudo e por Todos!

Resumo

O presente relatório tem como principal finalidade alcançar o título de Mestre em Gestão do Desporto com base na demonstração das competências essenciais, como futura gestora do desporto.

Numa primeira fase deste trabalho introduz-se a caracterização geral das condições do estágio, os respetivos objetivos pessoais, tanto ao nível geral como específico, bem como foi elaborado o protocolo de aprovação de estágio na Federação de Ginástica de Portugal (também designado por FGP).

O segundo capítulo apresenta todo o enquadramento da prática profissional, tendo em conta os diversos contextos: macro, institucional e de natureza funcional. Com base na análise teórica, contextualizou-se dentro do sistema desportivo português, o lugar da FGP, destacando as suas responsabilidades e a forma como pratica a gestão da formação.

O terceiro capítulo concerne informação sobre a realização da prática profissional, no que diz respeito às tarefas e atividades desenvolvidas, as dificuldades e resoluções, estratégias de formação e método de avaliação do meu percurso na FGP.

Em termos de conclusão, é apresentada uma análise crítica e proposta de intervenção, como forma de colmatar falhas e melhorar o sistema de gestão anteriormente praticado.

Palavras-Chave: Gestão, Desporto, Gestão do Desporto, Federações Desportivas, Formação, Desenvolvimento, Sistema Desportivo Português, Federação de Ginástica de Portugal, Título Profissional de Treinador de Desporto, Ginástica.

Abstract

The report has as its aim to achieve the master degree in Sports Management through the demonstration of the essential skills as a future manager in the sports field.

In the first stage of this report it is introduced the conditions of the internship, the personal aims, not only in global but also in specific terms, as well as how the conventions were elaborated for the Federação de Ginástica de Portugal protocol to achieve approval.

The second chapter demonstrates the practical and professional approach while considering the different contexts: macro, institutional and of functional nature. Using the theory it was possible to contextualize within the portuguese sport system which role Federação de Ginástica de Portugal has and also its responsibilities and their work in formation management

The third chapter is in regards to professional practice and the tasks and activities developed, the difficulties and its resolutions, strategies in regards to formation and evaluation methods during my path in FGP.

In terms of conclusion, it is presented a critical approach and also a proposal for how to intervene and overcome the presented flaws and also how to enhance the management system previously mentioned.

Keywords: Management, Sport, Sport Management, Sport Federations, Training, Development, Portuguese Sport System, Portuguese Gymnastics Federation, Professional Title of Sport Coach, Gymnastic.

Abreviaturas

FGP – Federação de Ginástica de Portugal

FMH – Faculdade de Motricidade Humana

RVCC – Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

LBAFD – Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto

AER – Aeróbica

ACRO – Acrobática

GR – Ginástica Rítmica

GAM – Ginástica Artística Masculina

GAF – Ginástica Artística Feminina

TRA – Trampolins

GpT – Ginástica para Todos

IPDJ – Instituto Português do Desporto e da Juventude

PNFT – Plano Nacional de Formação de Treinadores

RJFD – Regime Jurídico das Federações Desportivas

SWOT - Strengths, Weaknesses, Opportunities & Threats

TPTD – Título Profissional de Treinador de Desporto

Índice

Agradecimentos	1
Resumo.....	2
Abstract	3
Introdução.....	7
1. Caraterização geral das condições de estágio	9
2. Objetivos pessoais, gerais e específicos do estágio	9
3. Finalidade e processo de realização do estágio	10
1. Enquadramento da prática profissional.....	11
1.1. Macro – contexto	11
1.2. Contexto legal - o sistema desportivo português e as federações desportivas.....	13
1.2.1. <i>Federação de ginástica de Portugal (FGP)</i>	17
1.3. Contexto institucional	23
1.3.1. <i>Análise do meio envolvente</i>	24
1.3.2. <i>Análise P.E.S.T.A.L</i>	25
1.3.3. <i>Análise SWOT</i>	28
1.4. Contexto de natureza funcional.....	29
1.4.1 <i>Introdução ao conceito de gestão da formação</i>	29
1.4.2. <i>Ciclo da gestão da formação</i>	31
1.4.3. <i>A gestão de competências</i>	33
1.4.4. <i>Tipos, métodos e técnicas de formação</i>	33
1.4.5. <i>Formação – custo ou investimento?</i>	34
1.5. Gestão da formação na Federação de Ginástica de Portugal	37
1.5.1. <i>O departamento de formação e documentação da FGP</i>	37
1.5.2. <i>Identificação das necessidades de formação</i>	41
1.5.3. <i>Vias de acesso ao título profissional de treinador de desporto (TPTD)</i>	42
1.5.4. <i>Necessidade de formação contínua</i>	43
2. Realização da prática profissional	45
2.1. Conceção	45
2.2. Questões essenciais	45
2.3. Problemas em estudo nas áreas de desempenho definidas.....	46
2.4. Atividades, tarefas e ações.....	47
2.5. Dificuldades e resoluções.....	48
2.6. Estratégias ou atividades de formação propostas	48
2.7. Sistema de avaliação e controlo do trabalho desenvolvido.....	50
3. Conclusão	51

3.1. Principais linhas de conclusão.....	51
3.2. Análise dos efeitos e das consequências da intervenção	52
3.3. Perspetivas futuras e sugestões a propor	52
Referências.....	54
Anexos.....	56
Anexo 1 – RVCC grau I - FGP.....	56
Anexo 2 – Proposta de Formação: Como desenvolver a mente das crianças nos treinos de ginástica?.....	85
Anexo 3 – Questionário de Satisfação e Avaliação da Formação	86
Questionário de Avaliação da Formação	86
Anexo 4 – Diploma de Formação Creditada pela FGP	88

Introdução

O presente relatório foi elaborado no âmbito da unidade curricular de Estágio Profissionalizante, integrado no mestrado em Gestão do Desporto da Faculdade de Motricidade Humana (também designada por FMH). Traduz-se numa síntese de todas as tarefas desenvolvidas ao longo do estágio realizado na FGP, tendo em conta os conhecimentos teóricos adquiridos ao longo do curso.

Como futura gestora do desporto, realizei este estágio com o objetivo de cooperar na gestão dos processos internos inerentes ao Departamento de Formação e Documentação da FGP. Desde o desenvolver e adquirir conhecimentos sobre a estrutura e a dinâmica, bem como aplicar e partilhar conhecimentos práticos ao nível da gestão da formação desportiva.

As necessidades, da e na sociedade, aumentam de forma constante, o que exige cada vez mais profissionalismo e predisposição na gestão de todos os contextos desportivos. As organizações já não valorizam apenas a competência “fazer” mas sim: o “saber-saber”, o “saber-fazer”, o “saber-estar” e o “saber-ser”, globalmente. Na procura de competências que resultem em excelentes resultados, o gestor do desporto deve ter como principais funções: planejar, organizar, liderar e controlar. No entanto, é necessário o gestor conhecer e analisar toda a envolvente interna e externa em que está inserida a organização, de forma a conseguir aumentar a sua vantagem competitiva.

Antes de serem aplicadas estas práticas de gestão, é fundamental analisarmos o tipo de organização, a sua estrutura e a sua envolvente, tendo em consideração os objetivos, responsabilidades, direitos e deveres da mesma.

Outra necessidade constante destas organizações é recrutar e selecionar recursos humanos qualificados e com elevada experiência para se conseguir realizar uma melhor gestão face às empresas concorrentes.

A competitividade entre as organizações tem vindo a aumentar gradualmente, o que significa que todos os colaboradores devem conseguir destacar e desenvolver todas as suas competências técnicas, comportamentais e sociais, de uma forma continuada. Desta forma, a formação profissional deve ser uma forte aposta por parte das empresas,

não somente por questões legislativas, mas principalmente, por existir uma grande necessidade de adaptar as organizações e os seus colaboradores ao mercado tão instável e às mudanças que este sofre.

Tendo as organizações o objetivo de alinhar a cultura organizacional com os interesses dos intervenientes, é fundamental definirem-se estratégias eficazes, capazes de colmatar eventuais falhas ao nível da gestão de problemas.

O sucesso de uma organização desportiva não se avalia apenas pelos resultados obtidos pelos atletas. É um processo complexo que envolve a responsabilidade de vários intervenientes, desde a direção aos treinadores, entre outros.

Para a construção deste relatório foi feito um enquadramento da FGP, do mais geral para o específico, tendo em conta o sistema desportivo português e respetivas legislações. Realizou-se também uma análise sobre o processo de gestão formativo implementado pela empresa, assim como os recursos que são utilizados para a realização de sessões de formação.

Após consolidar os conteúdos teóricos e a informação sobre a organização, será possível realizar um diagnóstico de gestão da mesma e compreender como a Federação deve realizar a cooperação, em determinados contextos, entre todos os agentes desportivos.

1. Caraterização geral das condições de estágio

Quando escolhemos a opção de estágio a realizar no 2º semestre do 2º ano do Mestrado, foi-nos dada a possibilidade de optar pelo local onde gostaríamos de estagiar.

Uma vez que fui praticante de ginástica rítmica durante 10 anos e atleta filiada na FGP, tomei a decisão de realizar o estágio profissionalizante nesta “casa” que me acolheu como atleta em tempos passados e que meu deu agora a oportunidade de trabalhar no Departamento de Formação e Documentação, enquanto futura gestora do desporto.

Entre as diversas opções de escolha para concluir o mestrado optei pelo estágio, uma vez que tem uma componente mais prática, o que permite consolidar os conhecimentos teóricos face às funções que me serão exigidas na Federação.

O estágio teve a duração de 4 meses, no período compreendido entre fevereiro e junho de 2018. Ao longo deste tempo, consegui tirar o máximo proveito e aprender sobre os métodos de gestão implementados pela FGP.

2. Objetivos pessoais, gerais e específicos do estágio

Foram definidos os seguintes objetivos pessoais sobre a realização do estágio na FGP:

- ✚ Aplicar, partilhar e consolidar conhecimentos práticos ao nível da gestão da documentação e formação desportiva;
- ✚ Criar relações interpessoais benéficas para o sucesso profissional;
- ✚ Participar e colaborar com a Escola Nacional de Ginástica (também designado por ENGym) na concretização dos objetivos a alcançar.

Como qualquer tarefa que se realiza em contexto profissional, é possível definirmos os objetivos gerais, assim como os objetivos específicos inerentes a essa mesma tarefa. Estes objetivos devem ser previamente estabelecidos, tendo em conta as necessidades da empresa.

Relativamente aos objetivos gerais, foram estipulados os seguintes:

- ✚ Cooperar na gestão dos processos internos inerentes ao Departamento de Formação e Documentação da FGP;
- ✚ Desenvolver e adquirir conhecimentos sobre a estrutura e a dinâmica da FGP;

Passando para a descrição dos objetivos mais específicos, foi-me proposta a realização das seguintes tarefas:

- ✚ Desempenhar funções de gestão, planeamento e organização das atividades de formação já desenvolvidas;
- ✚ Validar toda a documentação/ arquivo das formações já realizadas em anos anteriores;
- ✚ Criar regulamentos de validação e certificação de competências específicos para todas as disciplinas e graus de treinador de ginástica;
- ✚ Cooperar na organização de regulamentos internos específicos do departamento de formação e documentação.

3. Finalidade e processo de realização do estágio

Para a realização do estágio foi necessário cumprir todos os regulamentos internos, tendo sido elaborado um protocolo de colaboração entre a FMH e a FGP. Para haver um parecer válido, o protocolo foi aprovado e assinado por todos os intervenientes no processo de estágio.

Ao longo do estágio foi imprescindível todo o acompanhamento facultado pelo metodólogo Paulo Barata, coordenador do Departamento de Formação e Documentação da FGP, assim como do orientador de estágio, Professor Abel Correia da FMH.

A principal finalidade da realização do estágio consistiu na participação nas atividades organizadas pelo Departamento de Formação e Documentação da FGP. Estas tarefas e funções desenvolvidas durante o estágio estão descritas no capítulo II do presente relatório onde é apresentada a realização da prática profissional.

1. Enquadramento da prática profissional

1.1. Macro – contexto

Este capítulo vem reforçar a evolução dos conceitos de desporto e gestão do desporto, tendo em conta os diversos autores e respetivos estudos. Para se realizar uma análise contextual é fulcral compreender e refletir sobre as diferentes investigações, definindo-se a melhor forma de planear e agir em conformidade com as necessidades organizacionais.

Segundo a Carta Europeia do Desporto, artigo 2º, o conceito de desporto surge da prática de atividade física regulamentada, de carácter individual ou coletivo que, através de uma participação organizada ou não, tem por objetivo o aumento ou aperfeiçoamento da condição física e psíquica do indivíduo, o desenvolvimento das relações sociais ou a obtenção de resultados competitivos a todos os níveis.

Lopes e Pires (2001), afirmam que o conceito de gestão do desporto tem ganho novos contornos de intervenção e de desenvolvimento ao longo do tempo. A gestão do desporto é vista como um processo contínuo, composto por várias tarefas e funções delineadas no tempo, consoante os objetivos das organizações.

Aliado ao conceito de desporto surgem duas vertentes igualmente importantes e com elevado foco sobre as organizações, nomeadamente: o conceito de desporto federado e o conceito de desporto de alto rendimento.

O desporto federado surge quando são criadas as federações desportivas. Estas dispõem de verbas estatais para manter uma estrutura especificamente vocacionada no desenvolvimento das diversas modalidades. Detêm direitos e deveres como qualquer outro tipo de organização, tendo como principais responsabilidades desenvolver e qualificar os diversos agentes desportivos através de formações específicas, assim como, criar boas condições ao nível das instalações e equipamentos por forma a reter e aumentar o número de praticantes.

No universo das organizações desportivas, é fulcral compreender-se as mudanças ocorridas ao longo do tempo. Uma das temáticas mais estudadas sobre as federações desportivas é a forma como estas definem estratégias eficazes e capazes de tomar as melhores decisões no início de cada Ciclo Olímpico (Correia, 1999). As federações desportivas são as entidades responsáveis por desenvolver o direito ao desporto, conforme a Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto (também designada por LBAFD), Lei nº5/2007, de 16 de janeiro, afirma.

O desporto federado tem determinados benefícios, nomeadamente o acesso ao seguro desportivo, de carácter obrigatório para os agentes desportivos (praticantes desportivos federados; árbitros, juízes e cronometristas; treinadores de desporto e dirigentes desportivos), para os praticantes de atividades desportivas em infraestruturas abertas ao público e para praticantes em provas ou manifestações desportivas. O Estado quis dar uma resposta global ao querer intervir no desporto, com o objetivo de disciplinar o desporto federado, evocando a saúde de todos os intervenientes.

Com base na Lei nº5/2007, de 16 de janeiro, a LBAFD, secção IV, artigo 44º nº1, o conceito de desporto de alto rendimento surge como uma prática desportiva que visa a obtenção de resultados de excelência, avaliados em função dos padrões desportivos internacionais, sendo objeto de medidas de apoio próprias. Este conceito está catalogado com um elevado cariz de requisitos, a fim de se seleccionar os melhores atletas com a máxima rigidez e exigência. Em Portugal, mais especificamente, na modalidade de ginástica, apenas 34 atletas estão abrangidos por este nível de prática desportiva. Conforme o artigo 44º nº3, definido na lei, os agentes desportivos abrangidos pelo regime de alto rendimento usufruem de apoios diferenciados após o término da sua carreira desportiva.

Segundo Correia (1999), o Estado atribui às federações desportivas a função de organização da prática desportiva, da alta competição e do desporto profissional, bem como a formação dos agentes desportivos.

1.2. Contexto legal - o sistema desportivo português e as federações desportivas

Neste capítulo procura-se fazer um enquadramento geral das federações desportivas tendo em conta o Sistema Desportivo Português.

A partir da década de setenta o desporto constitucionalizou-se. Passou a haver maior flexibilidade nas leis do estado, principalmente devido à queda da ditadura.

A democratização assente na Constituição da República Portuguesa (também denominada por CRP), reconhece expressamente o direito à cultura e ao desporto a todos os cidadãos, conforme disposto no artigo 79º, inserido no capítulo III, intitulado como direitos e deveres culturais.

O contexto organizacional e funcional do sistema desportivo português é descrito pela LBAFD, Lei nº5/2007, de 16 de janeiro, que define, conforme exposto no artigo 1º, as bases de desenvolvimento da atividade física e do desporto.

Como o próprio título da lei nos indica, é possível observar dois conceitos distintos: a atividade física e o desporto. O conceito de atividade física passou a introduzir as atividades de lazer e recreativas, proporcionando momentos de bem-estar a todos os cidadãos, sem que haja um domínio competitivo. Ao invés, o conceito de desporto surge como uma prática em que os atletas se tornam aliados a uma determinada modalidade, com vista a obter o mais elevado rendimento.

Em Portugal, as bases de desenvolvimento da atividade física e do desporto são assentes em cinco pilares principais: as políticas públicas, o associativismo desportivo, a atividade física e prática desportiva, os agentes desportivos e os apoios financeiros e fiscalidade. Observando o capítulo III, denominado como associativismo desportivo, da LBAFD, Lei nº5/2007, de 16 de janeiro, verifica-se que as federações desportivas estão enquadradas na secção II, sendo a I designada como Organização Olímpica. Este capítulo representa a forma como as organizações desportivas privadas devem estar organizadas ao nível do poder hierárquico.

O Comité Olímpico de Portugal e a Confederação do Desporto de Portugal são duas entidades com competências que se sobrepõem às federações desportivas nacionais.

O conceito de federação desportiva e as respetivas responsabilidades, está descrito conforme a LBAFD, Lei nº5/2007 de 16 de janeiro e o Regulamento Jurídico das Federações Desportivas (também designado por RJFD), Decreto-lei nº 93/2014 de 23 de junho, leis que regulam a atividade deste tipo de entidades. Estas enquadram-se no direito privado do desporto, no entanto o Estado atribuí-lhes o estatuto de utilidade pública.

No RJFD, Decreto-lei nº 93/2014 de 23 de junho, encontra-se a temática do estatuto de utilidade pública. É importante começar por esclarecer o conceito, a utilidade do estatuto, que entidades envolve e onde se encontra essa informação.

A LBAFD, lei nº5/2007 de 16 de janeiro, é o quadro de referências para esta temática e é dela que se deve partir. Analisando o artigo 14º da LBAFD, “as federações desportivas são, para efeitos da presente lei, pessoas coletivas constituídas sob a forma de associação sem fins lucrativos (...), que promovam, pratiquem ou contribuam para o desenvolvimento da respetiva modalidade desportiva, preencham, cumulativamente, os seguintes requisitos:”. Na alínea a) aparecem dispostos objetivos gerais e na alínea b) aparece a obtenção do estatuto de pessoa coletiva de utilidade pública desportiva.

Sabendo que é o Estado que atribui o estatuto de utilidade pública desportiva observa-se, no artigo 14º da LBAFD, Lei nº5/2007, de 16 de janeiro, que uma federação desportiva só assim pode ser considerada.

Segundo o nº1 do artigo 19º da LBAFD, Lei nº5/2007, de 16 de janeiro, “o estatuto de utilidade pública desportiva confere a uma federação desportiva a competência para o exercício, em exclusivo, por modalidade ou conjunto de modalidades, de poderes regulamentares, disciplina e outro de natureza pública, bem como a titularidade dos direitos e poderes especialmente previstos na lei.”. Segundo o nº2 do mesmo artigo, “têm natureza pública os poderes das federações desportivas exercidos no âmbito da regulamentação e disciplina da respetiva modalidade que, para tanto, lhe sejam conferidos por lei”. Ainda no mesmo artigo, nº 3, “a federação

desportiva à qual é conferido o estatuto mencionado no nº1 fica obrigada, nomeadamente, a cumprir os objetivos de desenvolvimento e generalização da prática desportiva, a garantir a representatividade e o funcionamento democrático internos, em especial através da limitação de mandatos, bem como a transparência e regularidade da sua gestão, nos termos da lei”.

É, portanto, o estatuto de utilidade pública desportiva que permite às federações serem uma entidade reguladora pública, ou seja, o estatuto transfere do estado para as federações desportivas os seus poderes de entidade orientadora, promotora e estimuladores do desporto; poderes esses que vêm dispostos no nº2 do artigo 79º da CRP e nos artigos 5º, 6º nº2 e 7º da Lei nº5/2007, de 16 de janeiro, como sendo atribuições do Estado.

A atribuição do estatuto confere uma publicização da entidade privada, neste caso, as federações desportivas. Desta forma, o Estado garante a sua presença nas competições privadas que estas entidades regulam e regulamentam. O Estado, em vez de agir como disposto nos artigos 5º, 6º nº2 e 7º da LBAFD e no artigo 79º da CRP, ser o responsável pela orientação, promoção e desenvolvimento do desporto, delega essa função pública às federações desportivas, assumindo apenas um papel de fiscalizador do exercício dos poderes públicos que estas passam a possuir no domínio desportivo; fiscalização consagrada no artigo 21º da LBAFD, Lei nº5/2007, de 16 de janeiro.

Fazendo uma observação mais específica à temática do estatuto de utilidade pública desportiva, vou abordar inicialmente a atribuição e suspensão do estatuto. Começando pelo nº1 do artigo 15º do RJFD, Decreto-lei nº 93/2014 de 23 de junho, onde está disposto que “o estatuto de utilidade pública desportiva é atribuído por um período de quatro anos, coincidente com o ciclo olímpico, a uma só pessoa conectiva por modalidade desportiva ou conjunto de modalidades afins, que, sendo titular do estatuto de simples utilidade pública, se proponha prosseguir os objetivos previsto no artigo 2º, demonstre que possui relevante interesse nacional e preencha os demais requisitos previstos no presente decreto-lei.”

Temos assim três demonstrações claras do que uma federação tem de possuir e ainda uma remissão para outras obrigações que constam no diploma. Obrigações estas que são principalmente de uma organização estatal e social. No entanto, quando fazemos uma leitura do artigo 21º, que dispõe a suspensão do estatuto, verifica-se que passam a existir outras obrigações para o manter. Na alínea a) do nº1 do artigo 21º do RJFD estão dispostos os motivos para a suspensão do estatuto:

a) Prática de ilegalidades ou irregularidades graves, por ação ou omissão, no exercício dos poderes públicos conferidos pelo estatuto de utilidade pública desportiva, violação reiterada das regras legais publicitação da atividade ou violação das regras de organização e funcionamento internos das federações desportivas constantes decreto-lei;

b) Não cumprimento da legislação contra a dopagem no desporto, bem como da relativa ao combate à violência, à corrupção, ao racismo e à xenofobia;

c) Não cumprimento de obrigações fiscais ou de prestações para com a segurança social;

d) Violação das obrigações contratuais assumidas para com o Estado através de contratos programas;

e) Outros casos expressamente previstos na lei.” Na alínea a) vem disposto a suspensão pelos motivos que levaram à atribuição do estatuto, ou seja, a suspensão por irregularidades no exercício de poderes públicos.

Após esta introdução teórica e legislativa em que estão enquadradas as federações, passamos para um capítulo em que destaco a forma como a FGP está organizada.

1. 2. 1. Federação de ginástica de portugal (FGP)

A FGP constituída em 1950, foi fundada a 20 de novembro por José António Marques, com sede na Estrada da Luz, nº30 A, em Lisboa. Nasce com o intuito de responder a uma necessidade federativa que harmonizasse a participação portuguesa em provas internacionais de ginástica e também de aumentar o número de atletas com gosto pela prática desta modalidade. A FGP tem percorrido um longo caminho, através da participação em diversos campeonatos nacionais e internacionais, jogos olímpicos, encontros gímnicos como a Gymnaestrada, organização de eventos, entre outros marcos. Após 54 anos de existência, em 2004, a Federação Portuguesa de Ginástica passou a denominar-se Federação de Ginástica de Portugal.

Desde 2015, segundo o documento que aprova os Estatutos da FGP, esta entidade é definida como uma federação unidesportiva e pessoa coletiva de direito privado, sob a forma de associação sem fins lucrativos e dotada de utilidade pública. Engloba pessoas ou entidades dedicadas à prática da mesma modalidade, a ginástica, incluindo as diversas disciplinas gímnicas, assim como um conjunto de modalidades afins ou associadas.

Conforme o artigo 19º da LBAFD, é atribuído à FGP o estatuto de utilidade pública desportiva, ficando esta com competências para o exercício, em exclusivo, por modalidade ou conjunto de modalidades, de poderes regulamentares, disciplinares e outros de natureza pública, bem como a titularidade dos direitos e poderes especialmente previstos na lei. A FGP é obrigada a cumprir os objetivos de desenvolvimento e generalização da prática desportiva, garantindo a representatividade e o funcionamento democrático, em especial através da limitação de mandatos, bem como a transparência e regularidade da sua gestão.

Conforme os Estatutos da FGP, artigo 2º, é a entidade responsável pela regulamentação de atividades desportivas, definição de valores e objetivos gerais e específicos da ginástica nacional em todas as suas disciplinas e variantes, bem como o seu fomento e desenvolvimento.

Foi por isso criada a ENGym, onde se desenvolveu e cresceu o departamento de formação e documentação da FGP. Conforme exposto no artigo 62º dos Estatutos da FGP, a ENGym tem como principal objetivo criar condições para a formação tecnopedagógica de todos os intervenientes relacionados com a prática das atividades gímnicas, nomeadamente ao nível dos treinadores, dirigentes, juízes e outros órgãos. Desta forma, a FGP é considerada uma entidade creditada para a realização de formações de Treinadores Desportivos, estando registada na plataforma PRODesporto.

Conforme o artigo 9º do mesmo estatuto a FGP, ao nível internacional, é membro da Federação Internacional de Ginástica (também designado por FIG), da União Europeia de Ginástica (também designado por UEG) e da União Ibero Americana de Ginástica (também designado por UIAG), sendo a única federação nacional a quem é reconhecido o poder representativo de todas as disciplinas gímnicas junto das mesmas. Este fator representar-se-á sob a forma de singularidade e exclusividade da identidade face às outras federações desportivas.

A FGP age de acordo com os seus principais fins estatutários. Tanto ao nível da promoção, regulamentação e gestão, como ao nível do ensino e da prática nas diversas disciplinas de ginástica. Outros dos objetivos da entidade passam por melhorar o nível de gestão e rentabilização dos seus recursos, aperfeiçoar o nível de prática, melhores resultados e aumentar o número de praticantes por disciplina gímica. A nível nacional, a FGP é membro do Comité Olímpico de Portugal (também designado por COI) e do Comité Paralímpico de Portugal (também designado por CPP).

A FGP define as suas estratégias em função da sua missão e visão. A principal preocupação desta entidade é desenvolver o gosto pela prática da modalidade de ginástica, aumentar o número de praticantes federados e investir todos os seus recursos com vista ao crescimento contínuo. Atua no sentido de melhorar as condições de prática desportiva dos atletas filiados e também, numa vertente social, realçando a importância da formação de todos os intervenientes desportivos, ao nível da formação dos treinadores, dirigentes e juízes.

Uma das visões da FGP é ser a entidade de referência na organização de eventos desportivos relacionados com a área da ginástica, querendo ser reconhecida como a melhor opção na qualidade desportiva.

É de notar que a FGP tem apostado fortemente, principalmente durante o último ciclo olímpico, na organização de diversos eventos desportivos, tanto a nível nacional como internacional. Desde a campeonatos da europa a campeonatos do mundo, a FGP tem seguido um caminho que fomenta as relações internacionais e fortalece a representatividade dos atletas da respetiva modalidade.

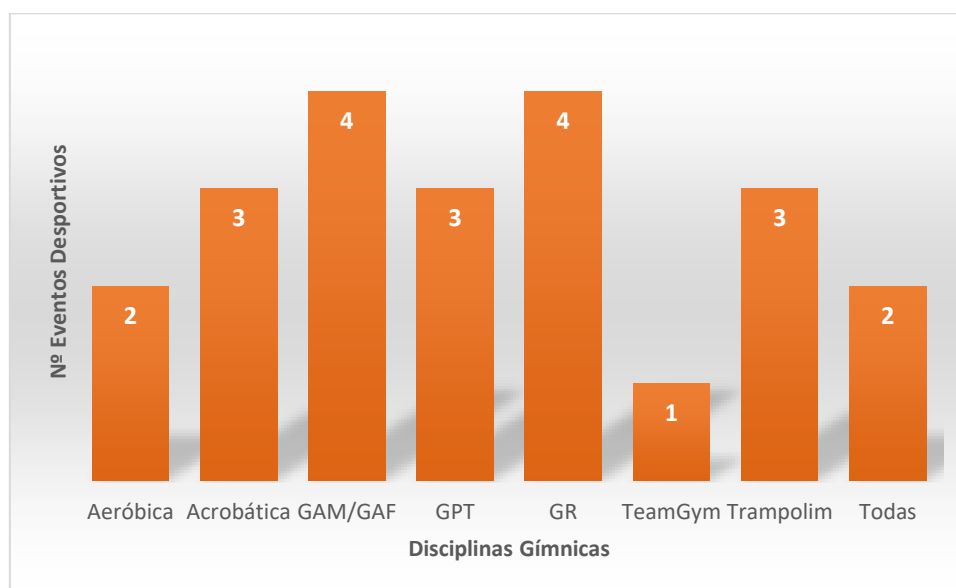
Na tabela infra apresenta-se o número de eventos desportivos nacionais por disciplina gímnica previstos para 2018, sendo estes organizados pela FGP em conjunto com os clubes desportivos.

Tabela 1- Nº de eventos desportivos nacionais por disciplina gímnica.

Disciplinas Gímnicas	Eventos Desportivos Nacionais
AER	2
ACRO	3
GAM / GAF	4
GpT	3
GR	4
TeamGym	1
Trampolim	3
Todas as disciplinas	2
Total de 26 eventos desportivos nacionais	

Fonte: dados retirados do plano anual de atividades e orçamento de 2018 da FGP

Figura 1- Nº de eventos desportivos nacionais por disciplina gímnica previstos para 2018.



Fonte: dados retirados do plano anual de atividades e orçamento de 2018 da FGP

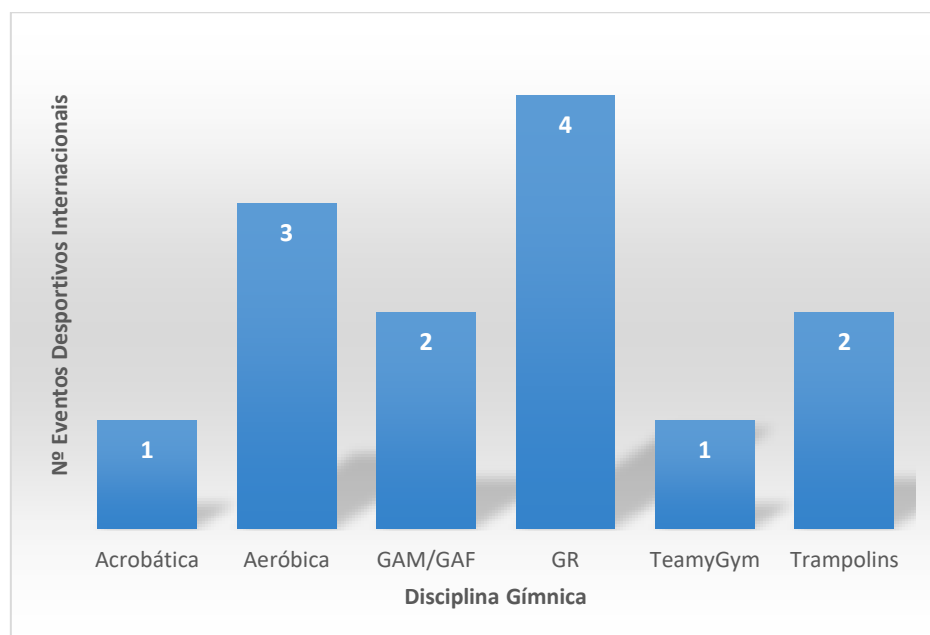
Na tabela infra observa-se o número de eventos desportivos internacionais por disciplina gímnica previstos para 2018.

Tabela 2 - Nº de eventos desportivos internacionais por disciplina gímnica.

Disciplinas Gímnicas	Eventos Desportivos Internacionais
ACRO	1
AER	3
GAM/GAF	2
GR	4
TeamGym	1
TRA	2
Total de 13 eventos desportivos internacionais organizados e realizados em Portugal	

Fonte: dados retirados do plano anual de atividades e orçamento de 2018 da FGP

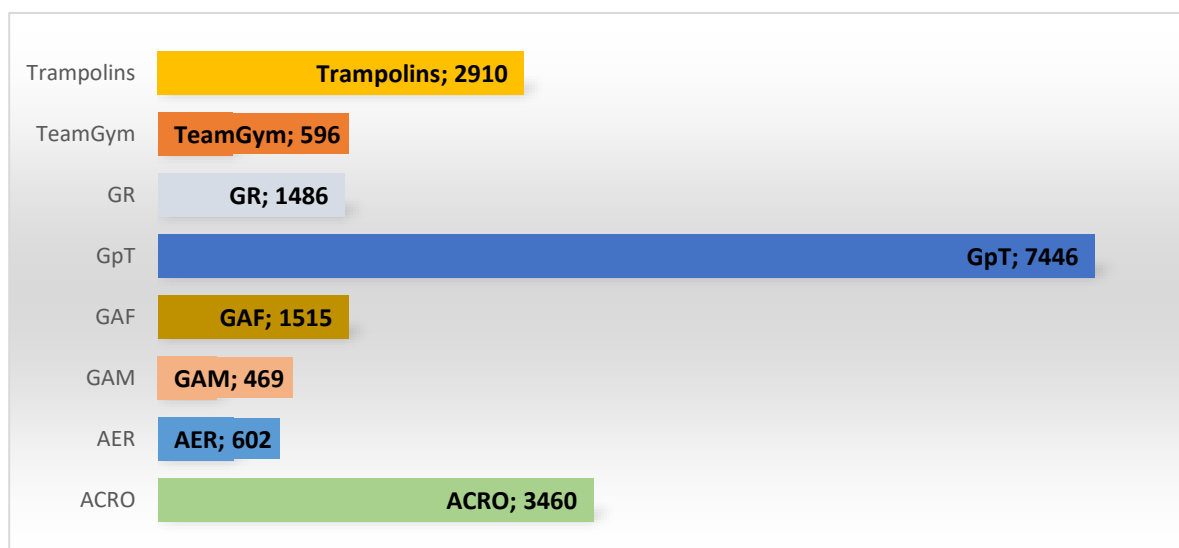
Figura 1 - Nº eventos desportivos internacionais organizados e realizados em Portugal por disciplina gímnica previstos para 2018.



Fonte: dados retirados do plano anual de atividades e orçamento de 2018 da FGP

No que diz respeito à tabela infra esta contextualiza o número de atletas filiados na FGP por cada disciplina gímnica. A disciplina que apresenta um maior número de atletas é a ginástica para todos (também designada por GpT) com 7446, de seguida a ginástica acrobática (ACRO) com 3460. A ginástica artística masculina (também designada por GAM), assim como a teamgym apresentam números mais baixos, com 469 e 596 atletas, respetivamente.

Figura 2 - Nº de atletas filiados por disciplina gímnica



Fonte: dados retirados da estatística da ginástica de 2017.

Com base na análise das tabelas anteriormente apresentadas, constata-se que a FGP aposta na organização de eventos desportivos de forma estratégica. Em cada disciplina gímnica, exceto a de GpT, é realizado um campeonato nacional por cada época desportiva. Estes campeonatos, bem como as taças de Portugal são eventos organizados em conjunto com os clubes desportivos. É feito um acordo entre a Federação e o Clube para a realização destas atividades, no qual são divididas as diversas tarefas e funções inerentes à organização dos eventos.

Relativamente aos eventos desportivos internacionais, a FGP conta com uma forte estrutura organizativa, com profissionais responsáveis em cada uma das áreas de intervenção e com um elevado número de colaboradores voluntários. Esta estratégia possibilita à entidade reduzir os seus custos, apresentando serviços de excelência e qualidade.

Com o aumento dos eventos desportivos organizados pela FGP é esperado um impacto positivo e muito significativo no mundo da ginástica, fomentando o gosto pela prática e pela competição da modalidade ao nível nacional.

Este investimento permite à FGP atingir um maior poder de negócio, acrescentado valor face às federações internacionais. A FGP tem como concorrentes todas as outras federações desportivas. Este tipo de concorrência é visto como monopolística, uma vez que existem várias federações a oferecer produtos e serviços das diversas modalidades desportivas (Correia, 1999).

1.3. Contexto institucional

Segundo o documento que regula os Estatutos da FGP, no Capítulo III, a estrutura orgânica é constituída pelos seguintes órgãos, expressos no artigo nº 22º, intitulado órgãos federativos:

- a) Assembleia Geral;
- b) Mesa da Assembleia Geral;
- c) Presidente;
- d) Direção;
- e) Conselho Fiscal;
- f) Conselho de Disciplina;
- g) Conselho de Justiça;
- h) Conselho de Ajuizamento.

A Assembleia geral é composta por 48 delegados, sendo distribuídos da seguinte forma, conforme disposto no artigo 39º dos estatutos da FGP:

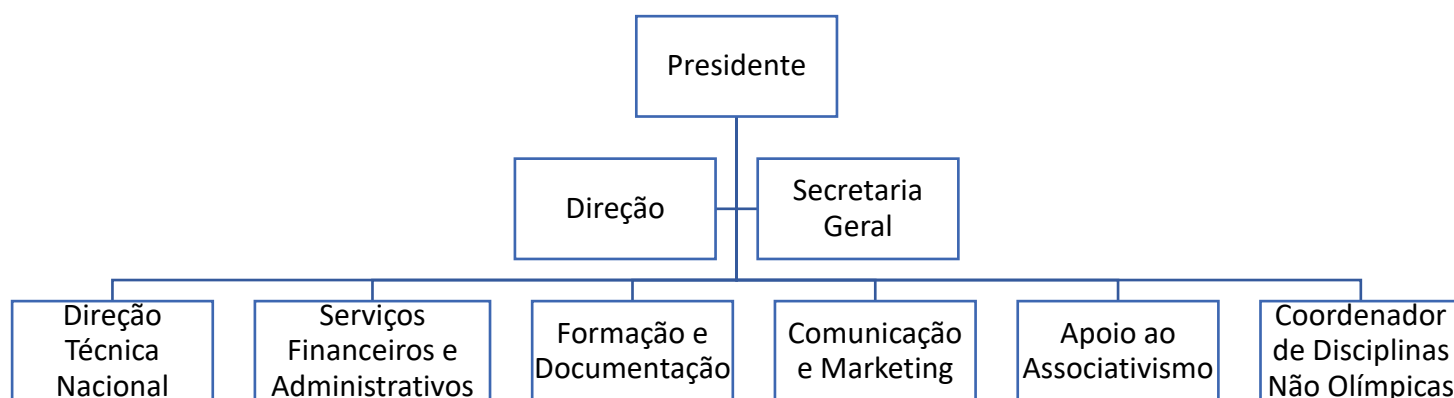
- a) Associações distritais ou regionais e clubes filiados: 28 delegados;
- b) Praticantes: 10 delegados;
- c) Treinadores: 5 delegados;
- d) Juízes: 5 delegados.

A FGP tem um total de 15.950 filiados*, em que 12.592* são do género feminino, 3.121* são do género masculino e 237* são coletivos.

*Dados fornecidos pela Federação de Ginástica de Portugal

Relativamente ao organograma da FGP, apresentado na figura, observa-se que esta estrutura é hierarquizada em três pilares: presidente, direção e secretaria geral e depois outros departamentos. A presidência estabelece o equilíbrio organizacional entre todas as valências.

Figura 3 - Organograma da FGP



1.3.1. Análise do meio envolvente

Existem diversas ferramentas de gestão que permitem aos gestores situarem e compararem a sua organização face à concorrência. A envolvente na qual uma organização desportiva está inserida contém variáveis capazes de influenciar as atividades, bem como os resultados da própria organização. A análise destas variáveis é uma ferramenta útil, no sentido de entender a dinâmica da envolvente macroeconómica, assegurando que as atividades da organização estejam sincronizadas com as alterações que afetam o meio externo. Isto permite a realização de um plano estratégico realista e adequado à envolvente. É importante que esta análise seja feita de um modo regular, não só para criar uma evolução bem orientada, como também evitar falhas nas ações que impeçam o crescimento e o desenvolvimento da organização.

Neste sentido, realizei uma análise externa do ambiente em que a FGP está inserida, tendo em conta as seguintes variáveis: contexto político, social, económico e ambiental.

1.3.2. Análise P.E.S.T.A.L

Contexto político

Na última década, o ambiente político em Portugal tem sido marcado por diversas instabilidades, nomeadamente com a intervenção do Fundo Monetário Internacional. Este ambiente afeta a quantidade de investimento externo em Portugal e consequentemente o contexto económico do país, do qual falarei mais adiante.

Devido à natureza variável e incerta da dimensão dos eventos desportivos organizados pela FGP, o planeamento da escolha do número de trabalhadores necessários, tal como a natureza dos respetivos contratos laborais, é feito de acordo com as leis do emprego da política atual. As necessidades de emprego enquadram-se nas categorias de trabalho de gestão e organização ou trabalho operacional dos eventos. Dentro do clima político atual, verifica-se um grande incentivo à atribuição de estágios profissionais remunerados, com apoios do estado, de duração limitada. Tendo isto em conta, é possível satisfazer ambas as categorias de necessidades de emprego da FGP, ajustando o número de pessoas empregadas à dimensão dos eventos previstos no médio prazo. Ambas as categorias de emprego devem, no entanto, conter uma forte base de pessoas com experiência, a contratos efetivos, respeitando as normas legais de acordo com o nível de formação dos mesmos.

Contexto económico

Segundo um estudo realizado pelo Instituto Nacional de Estatística (também designado por INE), em 2016, o desporto atribui-o um peso de 1,2% de valor acrescentado bruto gerado pela economia portuguesa. Como consequência disto, o estudo apura ainda que 1.4% do emprego em Portugal está diretamente relacionado com o desporto. Entre 2010-2014, o impacto económico do desporto diminuiu em termos absolutos, em conformidade com a contração económica sentida em Portugal. No entanto, dentro do contexto atual o desporto tem vindo a assumir uma maior predominância em Portugal. Assim sendo, a FGP poderá beneficiar de uma maior procura pelos seus serviços organizativos, derivado a um aumento de afluência ao

desporto por parte da população em geral. Para capitalizar o eventual benefício económico, a FGP deve reformular a divulgação dos seus serviços em conformidade com o contexto referido.

Contexto social

O contexto social do desporto é marcado pela forte preocupação com o bem-estar e saúde dos cidadãos. Ao longo dos anos e após vários estudos práticos e científicos, denota-se uma maior importância da prática da atividade desportiva, resultando em diversos benefícios, tanto a nível físico, psicológico e comportamental, como na relação com os outros. Segundo o documento Estatísticas da Ginástica e conforme a imagem apresentada, é possível verificar que o número de praticantes de ginástica em Portugal tem vindo a aumentar. Posto isto, considera-se este contexto social como um fator favorável aos serviços da FGP.

Figura 4- Evolução do nº de atletas filiados desde 2011 até 2017.



Fonte: dados retirados do documento Estatísticas da Ginástica de 2017.

Contexto tecnológico

Com a constante inovação tecnológica, as organizações sentem-se obrigadas a acelerar os seus métodos e processos de trabalho, com vista aumentar a competitividade. A FGP tem acompanhado este avanço e apostado nas novas tecnologias, uma vez que todas as atividades de formação mantêm uma forte componente de formação *b-learning* com a sistematização de conteúdos de apoio às matérias a lecionar para a plataforma de ensino à distância *e-gym*.

Contexto ambiental

O impacto ambiental de um evento desportivo é algo que tem uma grande visibilidade para o público em geral. Cada vez mais a população atribui uma maior importância a questões ambientais relacionadas com os produtos e serviços que adquirem. Assim sendo, a FGP deve ter sempre o cuidado de minimizar, a pegada ecológica dos seus eventos utilizando esta preocupação como um mecanismo de reputação e imagem.

Os eventos desportivos devem estar intrinsecamente relacionados com as regulações ambientais que definem regras formais e informais. Neste âmbito a FGP deve operar em conformidade com os regulamentos definidos no Plano Nacional de Ética no Desporto (PNED), estipulados na República Portuguesa. Estando Portugal inserido na União Europeia, a FGP deve ainda ter em conta as normas definidas a nível europeu, não abrangidas pelo PNED.

Contexto legal

Sendo a FGP uma organização desportiva de carácter privado, esta deve cumprir com todos os requisitos expostos no artigo 14º da Lei nº5/2007, LBAFD, para ser considerada uma federação desportiva com direito ao estatuto de utilidade pública, conforme o artigo 19º da mesma lei.

A FGP rege-se de igual forma pelos estatutos aprovados pela Assembleia Geral, segundo o artigo 172º do Código Civil e pela lei vigente, conforme o próprio RJFD, presente no Decreto-Lei nº93/2004.

1.3.3. Análise SWOT

Outra ferramenta que permite ao gestor elaborar um diagnóstico estratégico é a análise *SWOT* (*Strengths, Weaknesses, Opportunities & Threats*). Este estudo permite contextualizar os pontos fortes e fracos do Departamento de Formação e Documentação da FGP, assim como, as oportunidades e as ameaças que dispõe face à concorrência. Desta forma, após a minha atividade de estágio na FGP realizei a seguinte análise *SWOT*, apresentada na imagem.

Figura 5 – Análise SWOT da Federação de Ginástica de Portugal



Tendo em conta a análise SWOT anteriormente apresentada, proponho quatro estratégias práticas que sejam capazes de colmatar eventuais falhas a médio e longo prazo:

- ✚ Melhorar a qualidade de formação dos praticantes e aumentar o número de atletas, utilizando ferramentas de avaliação com vista a analisar o impacto das formações sobre os resultados desportivos;
- ✚ Apostar na qualificação dos Recursos Humanos da FGP;
- ✚ Aumentar o número de profissionais qualificados, tanto dos treinadores, juízes e dirigentes como dos atletas de elite através de programas de formações específicas e especializadas;
- ✚ Criar uma parceria entre as empresas responsáveis pela venda de materiais desportivos gímnicos e patrocinar as marcas nos diversos eventos desportivos;
- ✚ Atuar em distintos segmentos da população, aliando o gosto pela prática desportiva aos benefícios para a saúde e bem-estar.

1.4. Contexto de natureza funcional

1.4.1 Introdução ao conceito de gestão da formação

O conceito de gestão da formação está presente nas organizações como um fator que influencia o sucesso e a motivação dos diversos colaboradores. As organizações têm como objetivo integrar melhor a formação na sua política global de gestão e de desenvolvimento de recursos humanos. Neste contexto podemos analisar dois conceitos distintos, mas correlacionados, nomeadamente o conceito de gestão e o conceito de formação. Para se realizar uma boa formação é fulcral que exista uma gestão eficaz de todos os processos formativos (Nascimento, 2015)

A importância da formação advém da necessidade de preparação e competitividade entre os atletas, clubes e respetivos treinadores. Por exemplo, um treinador de alta performance tem como responsabilidades partilhar e implementar ideias e estratégias inovadoras, transmitir motivação e confiança através de métodos e

técnicas de treino inspiradoras. Estas competências podem ser adquiridas e desenvolvidas através de ações de formação.

As organizações devem identificar previamente os pontos-chave do processo de gestão dos recursos humanos que se prestam a uma interrogação sobre as necessidades de formação. Com base no levantamento de questões, torna-se mais fácil as organizações conseguirem definir os seus objetivos e compor uma política de formação.

Levanta-se então uma questão específica da formação: Como definir o nível de conhecimentos, de saber-fazer e de comportamentos profissionais requeridos pelo posto de trabalho?

Segundo Meignant (1999), a conceção administrativa da formação é dinâmica e contínua, uma vez que é necessário conduzir um processo de melhoria permanente. As organizações devem ter em consideração a sua política, construindo uma rede de trabalho equilibrada com os principais intervenientes por forma a assegurar os meios de acompanhamento e de controlo pertinentes, construindo a tenacidade desejada. Uma política de formação deve corresponder a três objetivos: consolidar o existente, acompanhar e facilitar as mudanças e preparar o futuro. O processo formativo pode ser acompanhado por metas previamente definidas a curto, médio e longo prazo.

Segundo um estudo de caso realizado pela equipa de psicologia e educação da Universidade de Alberta, no Canadá, é possível afirmar que os treinadores têm a possibilidade de adquirir, desenvolver e aprofundar determinadas competências e aumentarem com isto o seu grau de especialização, através da participação em ações de formação, workshops, seminários, conferências, entre outros meios. No entanto, é importante analisar se existe uma facilidade de retenção dos saberes com base na partilha de conhecimentos entre os formadores e formandos e se estas formações são traduzidas com eficácia sobre o desempenho dos treinadores e atletas. (Reade, Rodgers & Spriggs, 2008).

A formação e os programas de treino do treinador auxiliam o formando a tornar-se mais competente nos resultados (competências a adquirir) e através dos quais será avaliado (critérios de evidência).

1.4.2. Ciclo da gestão da formação

Uma das principais missões de um gestor é conseguir gerir e liderar de forma eficaz o serviço prestado pelos colaboradores, a fim de permitir prestar aos seus clientes um melhor serviço possível e ao menor custo. Isto significa que o gestor deve ser capaz de agir em conformidade com as necessidades organizacionais, passando por várias etapas ao longo do processo formativo.

Primeiro, e como já referido anteriormente, torna-se fulcral que seja realizada uma identificação correta das necessidades de formação, ou seja, o gestor deve efetuar uma análise prévia para colmatar as falhas ao nível da qualificação de competências dos recursos humanos. O levantamento das necessidades da formação apresenta-se como a primeira fase do ciclo formativo, tendo por objetivo diagnosticar possíveis carências nas organizações, nomeadamente a nível dos colaboradores, procurando identificar défices de competências e outras a desenvolver. Este processo de levantamento de necessidades ocorre a nível organizacional, individual e operacional, através de uma recolha de dados que engloba várias componentes. Desta forma, o levantamento de necessidades assume-se como parte integrante da formação, reconhecendo-a como um modelo estratégico de desenvolvimento organizacional.

Após o levantamento de necessidades passamos para o estabelecimento de objetivos de formação. Esta fase contribui e clarifica a definição do programa de formação. Neste programa são definidas todas as atividades a implementar, a que público alvo se destinam as respetivas formações, bem como as áreas geográficas em que são realizadas. Assim, a programação da formação é construída com base na primeira fase do ciclo formativo e conjuga um planeamento rigoroso e uma execução da ação de excelência, na medida em que a programação deve resultar na aptidão para o início da formação (Gomes, 2008). Outro fator importante é a sincronização, uma vez que o gestor deve ter noção da data e tempo limite que pretende implementar as ações de formação. No planeamento deve ficar definido o momento ideal para se realizar a formação, bem como a respetiva duração. Esta sincronização deve estar alinhada com os objetivos e necessidades da organização.

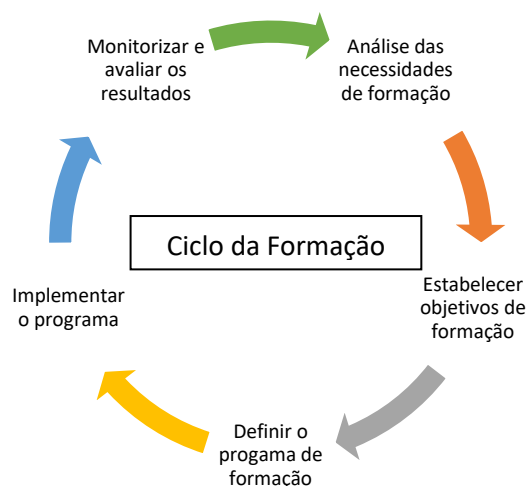
O plano de formação é um instrumento que permite o planeamento e organização das ações de formação, baseando-se na primeira fase do ciclo formativo. Boterf (1991), define-o como um conjunto coerente e ordenado de ações de formação finalizadas sobre objetivos pertinentes, tendo em conta o que deve ser adquirido e o que já foi outrora retido, servindo como uma espécie de guião para os formadores.

Definido o plano passamos para a ação da formação propriamente dita, onde a qualidade pedagógica rege-se pela qualidade dos programas, dos conteúdos, dos métodos e ferramentas; do formador, do ambiente em geral e da adaptação dos exercícios práticos ao contexto real, sendo considerados fatores de importante sucesso.

Na última fase do ciclo aplica-se a avaliação da formação, sendo vista como uma componente estruturante do processo formativo. Deverá ser instituída no início, durante e no fim das sessões de formação, para que haja uma avaliação completa. Assim, é necessário incidir sobre dois domínios distintos mas suplementares para o sucesso da organização: a eficácia e eficiência. Estes dois conceitos traduzem-se na qualidade da formação obtendo-se os melhores resultados possíveis.

O gestor deve ter em consideração a importância dos resultados esperados e obtidos com base nas ações de formação. Desta forma, os gestores devem definir previamente os critérios de evidências e as respetivas competências de saída esperadas no final de cada formação. Após as formações deve ser feita uma avaliação e comparação dos resultados obtidos, com vista a obter um melhor controlo sobre as condições de êxito e capazes de prevenir o insucesso.

Figura 6 - Ciclo da formação



1.4.3. A gestão de competências

As organizações têm uma constante preocupação com o desenvolvimento de competências de todos os intervenientes. Estas procuram desenvolver novos modelos de gestão uma vez que o ambiente está altamente competitivo, tendo necessidade de alinhar as competências individuais com as metas organizacionais. O mercado de trabalho global, instável e acelerado, exige aos profissionais de todos os setores uma preocupação e adaptação constantes para o desenvolvimento das suas competências, numa lógica de aprendizagem ao longo da vida.

O conceito de competências define-se, segundo Meignant (1999), como uma capacidade ou atributo individual e uma posição que permite exercer determinadas funções. Gerir competências é uma tarefa complexa por parte dos gestores, uma vez que este deve agir em conformidade e em simultâneo sobre o desenvolvimento dos saberes individuais, sobre a valorização dos saberes adquiridos e por último, sobre a organização do trabalho para que as pessoas estejam efetivamente capazes de exercer essa competência (Meignant, 1999).

A gestão de competências e respetivo desenvolvimento por parte dos indivíduos pode ser adquirido através de ações de formação que apresentam critérios de evidência específicos e competências de saída para cada setor.

1.4.4. Tipos, métodos e técnicas de formação

A formação profissional pode ser classificada e implementada de duas formas distintas: formação interna e formação externa. A formação interna consiste num conjunto de ações que são implementadas pelos próprios formadores da organização, com vista a satisfazer e responder às necessidades patentes nos planos de formação. A formação externa compreende um conjunto de ações que são orientadas por formadores externos à organização, podendo estas ser realizadas na entidade a que se dirigem ou nas próprias instalações da entidade formadora (Nascimento, 2015).

A escolha dos métodos e técnicas são um processo muito importante e requer uma análise cuidada para que o uso destes consiga garantir o sucesso da formação. São instrumentos fundamentais com ajuda dos quais o formador desenvolve o processo de aprendizagem. O método pedagógico é um conjunto de meios com o fim de alcançar os objetivos pré-determinados num processo de formação. Cada método requer a utilização de diversas técnicas apropriadas e coordenadas de forma estruturada. Na escolha dos métodos e técnicas, deve-se ter em atenção as variáveis como: objetivos da formação, o público-alvo (idade, género, necessidades, experiências, etc.), as características e capacidades do formador, conteúdos a transmitir, meios ao dispor e por fim, o tempo de formação disponível (Sampaio, 2006).

Atualmente, existem ferramentas on-line que conduzem a uma melhoria dos processos de formação. O e-learning é geralmente associado a “aprendizagem eletrónica” ou “formação a distância via internet”. É um tipo de aprendizagem com um conjunto de características próprias. Nesta plataforma são disponibilizadas todas as informações e material necessário, permitindo uma maior eficácia, uma vez que o formando define o seu próprio método e ritmo de aprendizagem, a mobilidade do ensino, o acesso à informação em qualquer momento através de um equipamento com ligação à internet, a redução substancial de custos para os utilizadores e uma maior versatilidade comparativamente ao ensino tradicional (Cação & Dias, 2003).

1.4.5. Formação – custo ou investimento?

Na gestão da formação é importante que as organizações percebam se é possível delinear novas ideias e objetivos com base nos resultados tangíveis e entender se vale a pena investir em determinados serviços de formação. Esta ação consiste na tradução de custo ou investimento, que pode ser obtido através de um cálculo específico. Antes de passar ao cálculo, propriamente dito, torna-se fulcral definir os conceitos de custo e de investimento.

Um custo consiste na “antecipação medida em termos monetários, incorrida, ou potencialmente a incorrer, para atingir um objetivo específico.” (Matz, Curry & Frank, 1987). No que diz respeito à organização e implementação das formações, os custos

estão relacionados com os salários das pessoas que desenvolvem os programas, os honorários dos consultores externos e os custos dos materiais por eles utilizados.

Segundo Leboterf (1989), existem dois tipos de custos imputáveis aos programas de formação: os custos diretos, que estão diretamente ligados á conceção, desenvolvimento ou administração do programa de formação (salários e benefícios, aluguer de salas, refeições, etc.), enquanto os custos indiretos não estão diretamente relacionados com a conceção e implementação de programas (apoio ao departamento de formação).

O autor (Leboterf, 1989), sugere cinco naturezas de custos:

- ✚ Os custos com pessoal - incluem o valor do tempo gasto na preparação, execução e avaliação da formação nas diferentes categorias;
- ✚ Os custos com o equipamento utilizado e respetiva manutenção - consistem nas despesas relacionados com a manutenção dos equipamentos e a sua depreciação;
- ✚ Os custos financeiros - correspondem aos empréstimos solicitados às instituições financeiras;
- ✚ Os custos operacionais - estão relacionados com os gastos de energia elétrica, água, materiais de apoio e seguros;
- ✚ Os custos de mudança - consistem na substituição de empregados que deixaram a sua a atividade profissional para participar em ações de formação.

Para este autor, existem ainda duas categorias de custos: custos variáveis, que variam proporcionalmente com a evolução do negócio, enquanto os custos fixos, consistem em capitais investidos para assegurar a aplicação a longo prazo da formação.

Relativamente aos benefícios, estes prendem-se com o desenvolvimento das capacidades profissionais dos formandos, do ponto de vista da eficácia e da eficiência da empresa, ou seja, fazer a coisa certa de forma correta. Existem diversos tipos de benefícios para a organização que permitem a potencialidade do alcance dos objetivos das organizações, sujeitos a abertura para novos desafios. Por exemplo, os benefícios para os indivíduos incluem um aumento da satisfação intrínseca, aumento de confiança intrapessoal e a motivação dos colaboradores. Sobre os benefícios para o posto de

trabalho, uma vez que o indivíduo tenha conhecimento do seu valor para a organização, os comportamentos mudam tendencialmente, reforçando a sua confiança interpessoal e o espírito de equipa.

Como forma de cálculo sobre a formação ser um custo ou investimento, os gestores utilizam a fórmula do ROI (%) = Benefícios Líquidos da Formação a dividir pelos Custos do Programa de Formação x 100. ROI é a sigla utilizada para *Return On Investment*. A partir deste cálculo, os gestores conseguem comparar e quantificar o valor monetário gerado pelo impacto da formação, sobre os custos envolvidos no processo.

Tal como qualquer outro método, o ROI também apresenta determinadas vantagens e desvantagens. Como vantagens, permite realizar uma medição da contribuição, definir prioridades, criar um maior foco nos resultados e alterar as perceções dos gestores relativamente à formação. Como desvantagens, este cálculo traduz-se num levantamento de necessidades mal realizado e pouco fidedigno, elevada disciplina e planeamento, criar falsas assunções e medo em torno dos intervenientes responsáveis pela formação.

Após esta pequena introdução teórica sobre a importância de todo o processo de gestão da formação, seguimos para o próximo capítulo, em que se encontra descrito como é feita, na prática, a Gestão da Formação na FGP.

1.5. Gestão da formação na Federação de Ginástica de Portugal

1.5.1. O departamento de formação e documentação da FGP

Compete à FGP, como entidade responsável pela formação de recursos humanos, nomeadamente, os treinadores, dirigentes e juizes, realizar uma gestão da formação que se ajuste às necessidades de cada categoria profissional. O Departamento de Formação e Documentação da FGP é coordenado e gerido por um profissional de excelência na área da ginástica e formação.

Segundo a lei nº40/2012, compete à FGP criar ferramentas de formação que permitam responder às necessidades dos intervenientes e que lhes dê a possibilidade de desenvolverem as suas competências.

É estritamente obrigatório a FGP reger-se pelo regulamento interno de formação profissional criado pelo Instituto Português do Desporto e da Juventude (também designado pela sigla IPDJ), tendo em conta os requisitos da estrutura formativa, da formação profissional, bem como do processo formativo. Este regulamento auxilia, clarifica e sistematiza as condições e procedimentos necessários para se implementar ações de formação.

Neste caso, para cada curso de treinadores de ginástica, a FGP criou diversos referenciais de formação específicos de diferentes graus e disciplinas desportivas, validados pelo IPDJ, que servem de suporte para os interessados em obter o TPTD (também designado por TPTD) de ginástica. Nestes referenciais estão contempladas as matérias a lecionar nas formações de cada disciplina e grau, os respetivos critérios de evidência e as competências de saída, servindo-se como um documento de orientação. O candidato interessado em obter o TPTD tem acesso aos manuais de cada disciplina gímnica, assim como os referenciais para consulta e auxílio dos estudos.

Seguindo a mesma lei, e conforme o disposto no artigo 4º, a FGP como entidade formadora, deve apresentar uma comunicação prévia relativamente a cada ação de formação, acompanhada de determinados requisitos obrigatórios, nomeadamente: a identificação da ação a ministrar, com respetiva data de início e término, hora e local a realizar, cópia ou acesso eletrónico pela entidade certificadora, aos conteúdos teóricos

e práticos a implementar em cada ação de formação, identificação dos formadores acompanhado do respetivo *curriculum vitae* que evidencie a posse de competências sobre as matérias que vão lecionar. A Federação cumpre assim com todos os requisitos impostos pela lei.

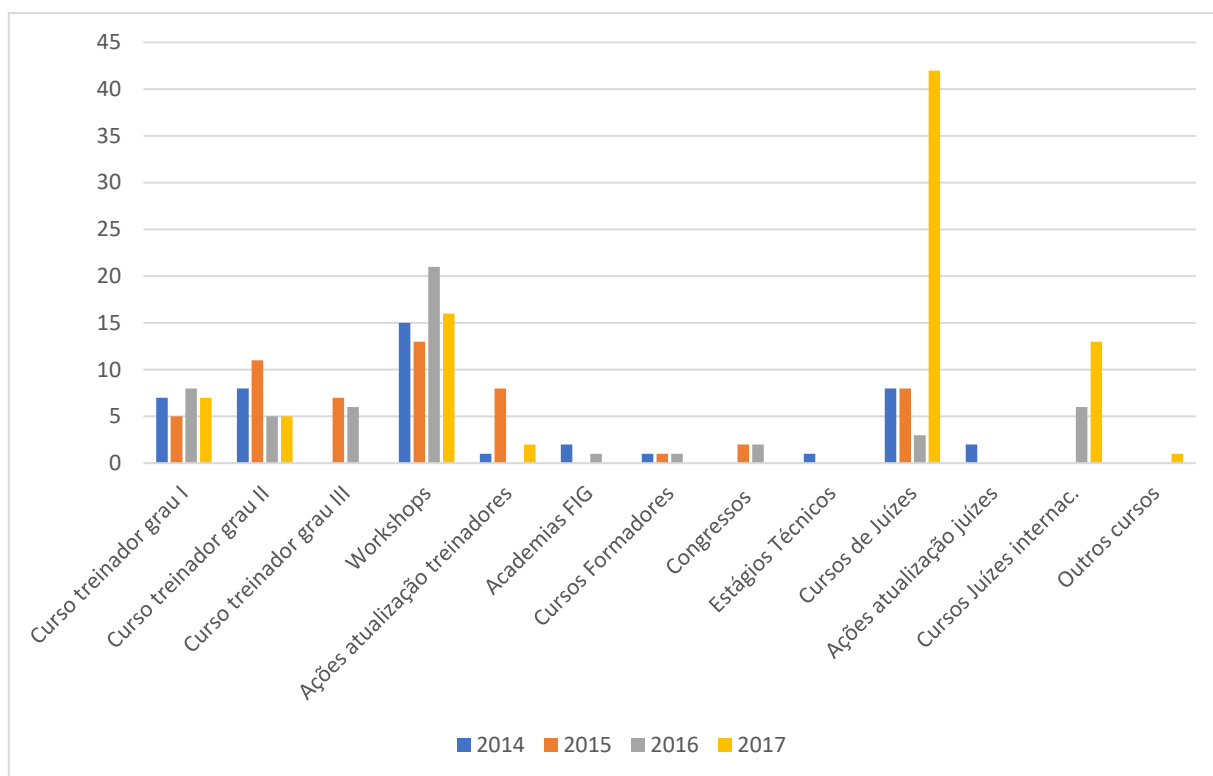
Durante o ano de 2017, o Gabinete de Formação e Documentação da FGP, preparou, organizou, desenvolveu, apoiou e validou 86 atividades de formação, as quais foram objeto de relatório para o IPDJ. Estas 86 atividades constituem-se como o número mais elevado de sempre da organização num só ano. Das ações propostas no início do ano só se mantiveram para execução 70 das 92 inicialmente propostas (76%).

Tabela 3 – Atividades realizadas por tipologia (2014-2017).

	2014	2015	2016	2017	Total
Curso treinador grau I	7	5	8	7	27
Curso treinador grau II	8	11	5	5	29
Curso treinador grau III	0	7	6	0	13
Workshops	15	13	21	16	65
Ações atualização treinadores	1	8	0	2	11
Academias FIG	2	0	1	0	3
Cursos formadores	1	1	1	0	3
Congressos	0	2	2	0	4
Estágios técnicos	1	0	0	0	1
Cursos de juízes	8	8	3	42	61
Ações atualização juízes	2	0	0	0	2
Cursos juízes internacionais	0	0	6	13	19
Outros cursos	0	0	0	1	1
Total	45	55	53	86	356

Fonte: dados retirados do relatório de contas 2017 da FGP

Figura 7 - Atividades realizadas por tipologia (2014-2017).



Fonte: dados retirados do relatório de contas 2017 da FGP.

Estes dados retratam o clima de aprendizagem que a FGP vive, pelo facto de serem organizadas inúmeras formações ao longo do ano, utilizadas de uma forma ponderada, de modo a não prejudicar o desempenho noutros projetos em curso. Desta forma a organização, de uma forma geral, encontra-se em aprendizagem constante, procurando formar os intervenientes, naquilo que se prende com o seu trabalho, mas também procurando fomentar uma multidisciplinidade nas competências dos mesmos.

Na FGP são aplicados os dois tipos de formação, interna e externa. Por cada ciclo olímpico a FGP apresenta um vasto número de cursos e formações creditadas, consideradas de carácter obrigatório para os treinadores que queiram obter o Título Profissional de Treinador Desportivo.

A FGP conta com uma bolsa de formadores, nomeadamente, treinadores credenciados do universo da FGP, para realizar as ações os diversos cursos, partilharem conhecimentos e formar futuros treinadores de ginástica em todas as disciplinas.

Tabela 4 - Nº de formadores de treinadores por componente específica e geral.

Formadores de Treinadores Componente Específica	Formadores de Treinadores Componente Geral
Ginástica Para Todos – 6 formadores	12 formadores
Ginástica Artística Masculina – 4 formadores	
Ginástica Artística Feminina – 5 formadores	
Ginástica Acrobática – 4 formadores	
Ginástica Rítmica – 7 formadores	
Ginástica Trampolins – 5 formadores	
Tumbling – 2 formadores	
TeamGym – 3 formadores	
Ginástica Aeróbica – 4 formadores	
Total: 52 formadores	

Fonte: dados fornecidos pelo departamento de formação e documentação da FGP.

Por outro lado, especialistas não filiados, considerados como formadores externos à FGP, apresentam novas ideias sobre determinadas matérias específicas. É da responsabilidade do coordenador de formação da FGP e respetiva direção, aprovar e creditar os cursos, caso estes vão ao encontro das suas necessidades e objetivos.

A plataforma *e-learning* é utilizada como uma ferramenta on-line de forma transversal a todas as atividades de formação. Existem conteúdos teóricos de suporte, bem como conteúdos práticos complementares para todos os cursos. Um dos objetivos do Departamento de Formação da FGP para o próximo ano de 2019, traduz-se na utilização da plataforma para inserir suporte de ações de formação contínua.

A FGP conta já com 1200 treinadores com o TPTD, 800 juízes formados, com um registo total de título ativos de 2100 intervenientes. Estes dados foram facultados no decorrer do estágio pelo metodólogo Paulo Barata.

1.5.2. Identificação das necessidades de formação

A análise das necessidades de formação na FGP realiza-se de quatro em quatro anos ou anualmente, através de estudos de mercado e reuniões com os diretores técnicos de cada disciplina gímnica. Nesta fase são ponderadas várias hipóteses e tomadas de decisão ao nível do conteúdo das formações, quantidade de atividades a implementar, bem com as zonas geográficas do país onde se pretende atuar.

No início de cada época desportiva são elucidadas as atividades preferências a lecionar entre treinadores e juízes, considerando-se as ações ou cursos que devem ser levados a cabo.

O plano de formação é definido com base no financiamento previsional a disponibilizar pelo IPDJ, juntando a isso o valor previsto das inscrições nas diversas atividades implementadas pela federação. A FGP tem a massa financeira das receitas, as quais são geridas relativamente aos custos de organização das atividades. Com base nesse valor dimensionam-se as atividades possíveis de se organizar, dentro das listadas como necessárias relativamente ao Plano Anual, enquadradas na estratégia quadrienal de formação.

A avaliação das formações implementadas pela federação ou por entidades externas que sejam creditadas pela mesma é somente realizada por questionários de satisfação no final de cada ação de formação.

A FGP faz uma análise global sobre cada Plano Anual, tendo em conta o cumprimento do programa de formação inicialmente previsto, a satisfação dos formandos e os resultados atingidos.

Para a FGP, a formação é definitivamente um investimento, sendo uma das áreas desportivas com um dos maiores impactos no desenvolvimento do mesmo. Permite desmultiplicar de forma sucessiva e ao longo do tempo os resultados da transformação pessoal dos treinadores.

1.5.3. Vias de acesso ao título profissional de treinador de desporto (TPTD)

O IPDJ apresenta diversas vias de acesso à obtenção do TPTD e a FGP é responsável por adotar condições, através de diversos regulamentos e de um conjunto de formalidades e exigências. Este título é o documento oficial que habilita e regula o exercício das funções de treinador, com uma validade de 5 anos e um carácter virtual, uma vez que é emitido através da plataforma eletrónica, denominada PRODesporto.

No caso da FGP, esta aplica quatro vias distintas de acesso ao TPTD. A mais comum e a primeira a surgir é via cursos de treinadores, através de formações creditadas, com base no quadro do Programa Nacional de Formação de Treinadores (também designado por PNFT).

Outra forma de se obter o TPTD é via formação académica. Esta é realizada através do curso superior na área de Educação Física ou Desporto, comprovando com o diploma ou certificado de conclusão do curso com reconhecimento às três componentes de formação (geral, específica e estágio) e cumprindo um conjunto de pré-requisitos específicos.

Uma terceira via de acesso é através das qualificações obtidas no estrangeiro. Neste caso, o TPTD pode ser atribuído de duas formas distintas. Conforme o IPDJ nos elucida, pode ser obtido através do Reconhecimento de Qualificações de Nacionais dos Estados Membros da EU e de Estados não membros que sejam signatários do Acordo EEE, ou então pelo Reconhecimento de Qualificações de Nacionais de Países Terceiros. Para cada uma destas formas de acesso, é obrigatório apresentar-se todos os documentos requeridos, como forma de comprovativo.

Uma quarta e última via de acesso, denominada como Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (também designado por RVCC), ficou, pela primeira vez, definida e construída ao longo do meu estágio na FGP. Este processo baseia-se na prática profissional dos candidatos, na comprovação das competências inerentes e fulcrais ao exercício da função e perfil profissional, através da apresentação de um Portefólio que reúne um conjunto de qualidades e habilidades adquiridas e

desenvolvidas ao longo da vida, com vista a facilitar o reconhecimento de qualificações e a livre prestação de serviços profissionais.

Existem quatro graus de TPTD distintos, a atribuir aos treinadores:

- ✚ Grau I (treinador de ginástica – todas as modalidades);
- ✚ Grau II (treinador de ginástica um título por disciplina);
- ✚ Grau III (treinador de ginástica um título por disciplina);
- ✚ Grau IV (treinador de ginástica um título por disciplina).

O grau de especialização e qualificação de treinador de desporto promove um desenvolvimento progressivo e cumulativo de competências, o qual é caracterizado pela estrutura dos respetivos perfis profissionais estabelecidos. Desta forma, os cursos de Treinador de Desporto contemplam assim três componentes específicas:

- ✚ Componente de formação geral;
- ✚ Componente de formação específica;
- ✚ Estágio (formação em exercício).

É da responsabilidade do IPDJ, regulamentar as componentes gerais, bem como o Regulamento de Estágio. No entanto, compete à FGP definir a componente de formação específica para cada disciplina gímnica.

1.5.4. Necessidade de formação contínua

A formação de treinadores de desporto constitui um dos pilares fundamentais para o desenvolvimento desportivo, devendo a formação contínua ser encarada como uma parte essencial deste processo. A formação contínua engloba um conjunto de iniciativas com características diversas, muitas delas sem qualquer reflexo na certificação que o treinador possui. Outras há, porém, que têm de assumir o carácter obrigatório definido na Lei n.º 40/2012, de 28 de agosto. O universo de ações consideradas na formação contínua contempla um leque alargado de opções que se diferenciam tanto na forma (cursos temáticos, seminários, conferências, *workshops*,

realizadas em Portugal ou no estrangeiro, feitas presencialmente ou à distância), como na origem da entidade organizadora (federações desportivas, organismos associativos de classe, instituições de ensino superior, empresas de formação com intervenção nestas áreas). Cabe ao treinador de desporto, em função da sua qualificação e das etapas de desenvolvimento dos praticantes desportivos abrangidos pela sua atividade, escolher as ações de formação que mais se adequam às suas necessidades e alcançar o número de Unidades de Crédito (também designado por UC) que for estabelecido.

Desta forma, torna-se fulcral a existência de formação contínua para os intervenientes, uma vez que o TPTD só é válido apenas por 5 anos. Isto significa que os intervenientes desportivos são obrigados a cumprir um conjunto de ações de formação com o objetivo de validar e renovar o TPTD, a fim de comprovarem as suas competências para desenvolverem esta profissão.

2. Realização da prática profissional

2.1. Conceção

Durante o período de estágio, procurei desenvolver competências na área da gestão do desporto. Inicialmente, realizou-se uma análise geral sobre o departamento de formação e documentação e defini um plano, em conjunto com o metodólogo Paulo Barata, com as atividades necessárias a implementar e colmatar neste departamento em específico.

Realizei tarefas que envolveram uma vertente de gestão mais teórica, passando pela criação de conteúdos necessários para poderem ser implementadas formações na prática. As funções que desenvolvi abrangeram toda a preparação dos regulamentos internos de formação, estando descritas no subcapítulo 2.4 do presente relatório.

2.2. Questões essenciais

Para que um processo de gestão da formação seja executado na sua total dimensão, tem de existir um início, meio e fim, como qualquer outro método organizacional existente.

No início do estágio foi necessário analisar os conteúdos administrativos que estavam em falta e colmatar essas necessidades. Isto passa tudo pelo processo inicial, considerado fulcral para que sejam implementados os diversos métodos formativos, tendo em conta o cumprimento das regras legislativas.

A minha participação no estágio passou por criar e implementar novos regulamentos necessários, completando assim todos os processos internos e essenciais para o departamento de Formação e Documentação da Federação. Foi criada a quarta via de formação, que estava em falta, denominado como regulamento de RVCC.

Conforme já explicado anteriormente, o regulamento de RVCC serve como base teórica da sistematização da quarta via de formação, tornando possível avançar-se para

a prática do TPTD. A FGP torna-se pioneira nesta matéria, sendo a primeira federação desportiva a apostar nesta quarta via de formação, cumprindo com todos os requisitos inerentes aos processos de formação.

Ao analisar todo o processo de gestão da formação implementado na FGP deparo-me com uma pequena “falha” organizacional, mas essencial e, que no meu entender necessita de ser colmatada a médio e longo prazo, levantando-se assim como uma questão essencial.

Os princípios formativos são, atualmente, cumpridos na íntegra desde o momento inicial até à sua aplicação na prática, as ações de formação. No entanto, existe uma falha no final do processo de gestão da formação que se traduz na carência de uma avaliação da formação. No meu ponto de vista, a problemática do processo de gestão da formação que se levanta é: *“como se avalia a eficácia da formação e como podem ser medidos esses resultados num momento posterior?”*. Esta é uma questão que se pode vir a traduzir numa estratégia de melhoria a médio e longo prazo, com vista a tornar o processo formativo o mais complexo e fidedigno possível.

2.3. Problemas em estudo nas áreas de desempenho definidas

Como já referido anteriormente, o principal objetivo da minha participação na FGP foi criar o RVCC, tornando a entidade pioneira sobre esta temática. O documento RVCC para além de complexo, é fundamental ser bastante claro e de fácil compreensão para todos os envolvidos. Como responsável pelo desenvolvimento do mesmo, foi fulcral analisar e compreender bem o que me era solicitado, definindo previamente todos os passos fundamentais para a estrutura do RVCC.

Com base no único documento que serve de auxílio para a preparação do RVCC criado pelo IPDJ, foi necessário ajustar e reunir todo o conteúdo envolvente sobre a modalidade da ginástica. Todo o processo documental, desde a verificação dos manuais de cada disciplina gímnica, até à atualização das matérias, objetivos e competências a avaliar, foi um desafio constante para que toda a construção do RVCC tivesse um princípio, meio e fim bem delineado. Para a FGP dar este passo de desenvolvimento e

inovação fez-se um alinhamento entre todos os documentos inerentes aos vários processos de formação. Implementou-se uma nova vida de acesso ao TPTD sujeita a aprovação da direção da FGP e posteriormente, do IPDJ, para que possa ser aplicada na prática e levada a cabo pelos treinadores de ginástica.

2.4. Atividades, tarefas e ações

As atividades e tarefas a desenvolver no departamento de formação e documentação foram definidas previamente, numa reunião de apresentação e integração, com vista a alinhar os objetivos da organização e as minhas perspetivas, competências e vontade em integrar-me na equipa. O principal foco da minha contribuição passou por colmatar falhas ao nível da gestão administrativa no que diz respeito a todo o registo documental obrigatório por lei.

Neste contexto, as funções de apoio administrativo realizadas ao longo do estágio passaram por todo o arquivo de documentação de apoio à formação, a produção de documentos legais para se utilizar e implementar na prática, bem como, a criação do novo regulamento RVCC; inserir e atualizar as bases de dados com as respetivas notas dos diversos cursos para treinadores e juízes, utilizando a ferramenta Excel; reunir informação sobre o novo regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD); ajudar na organização do Congresso de Ginástica ao nível do ajuste do programa e horários a definir; pesquisar e proceder a alterações em todos manuais por disciplina e grau, atualizar os respetivos referenciais de competências e participar em reuniões sobre o ponto de situação das tarefas realizadas em conjunto com todos os estagiários e coordenador do departamento.

Ao longo dos 4 meses de estágio, considero que me foi dada a oportunidade de desenvolver e aplicar parte dos meus conhecimentos e competências na área da gestão, servindo como um reforço para a equipa no sentido de corrigir e fortalecer o que estaria em vista pelo coordenador do departamento.

2.5. Dificuldades e resoluções

A maior dificuldade sentida ao longo do estágio passou pelo desenvolvimento do maior número de tarefas e atividades num curto espaço de tempo. No desenrolar das minhas funções, foi necessário gerir da melhor forma a prioridade das tarefas, com vista a alcançar os melhores resultados.

Como forma de ultrapassar esta dificuldade, optei por seguir um método, com base no plano das 12 semanas, criado pelos autores Brian, Moran & Lennington (2017), que se traduz em fazer mais em menos tempo. Esta é uma estratégia de organização pessoal, que me permitiu atingir eficazmente os objetivos previamente definidos.

2.6. Estratégias ou atividades de formação propostas

Com base na minha experiência como ex-atleta de Ginástica Rítmica de competição, como formadora e coach desportivo certificada, apresentei uma proposta ao departamento de formação e documentação da FGP com o intuito de realizar uma formação sobre *coaching* educacional. Este projeto vem na sequência do curso BabyGym implementado pela Federação, com vista a alargar conhecimentos e focar na importância do desenvolvimento cognitivo das crianças.

“Como desenvolver a mente das crianças nos treinos de ginástica?” foi o tema proposto para a ação de formação. O foco principal é incluirmos a relação que se estabelece entre o treinador e os atletas como forma de contribuir para o desenvolvimento de todas as competências.

Este tema surge também com a finalidade de questionarmos a forma como o treinador atua nos treinos e como deve estabelecer princípios educativos capazes de beneficiar o crescimento e desenvolvimento das crianças.

Segundo Nogueira (2017), um dos formadores na área do desenvolvimento pessoal mais conceituados ao nível Nacional e autor do livro: “Trate a Vida por Tu”, define *coaching* como um processo de desenvolvimento pessoal que utilizado com

diversas ferramentas, técnicas e conhecimentos auxilia a passagem do estado atual para o estado desejado.

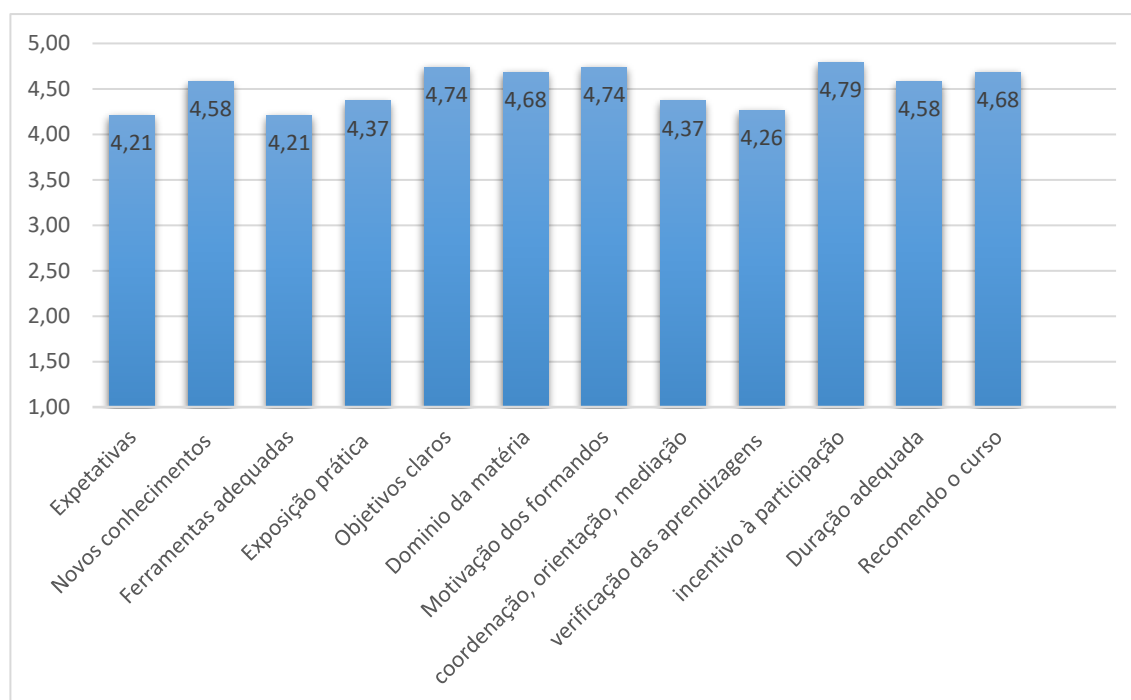
Fazendo uma relação entre a missão dos treinadores e o processo de *coaching*, é possível concluirmos que podem ser realizadas estas duas tarefas distintas, mas complementares entre si. O treinador tem como missão: gerir, controlar, organizar, influenciar e ensinar. O processo de *coaching* é contínuo e a missão dos treinadores vai-se tornando mais consistente com base na criação de um relacionamento persistente entre os atletas. É assim fulcral que exista um acompanhamento do desenvolvimento da identidade e crescimento da criança, bem como da transformação comportamental da mesma.

Na minha ótica como ex-atleta, a ginástica precisa de ser vista como uma prática para todos, que integra distintas possibilidades e fundamentos, oferecendo espaço para que diferentes formas de expressão corporal se manifestem de modo livre e criativo. É importante estimular a interação social, facilitar a experiência de valores humanos como a cooperação, respeito e amizade.

Esta formação presencial teve a duração de cinco horas e foi realizada com o apoio do Clube de Ginástica de Almada, cedendo as suas instalações para a realização do curso. Os treinadores de ginástica que participaram na ação de formação tiveram direito a obter 1 crédito do Programa Nacional de Formação de Treinadores (também designado por PNFT), ação creditada pela FGP.

No final da ação foi aplicado um questionário de satisfação e avaliação da mesma, como forma de obter feedback por parte dos formandos. O resultado da formação foi bastante positivo, conforme se pode verificar no gráfico infra apresentado.

Figura 8 - Avaliação da formação realizada pelos formandos



De uma forma geral, num total de 12 questões e 19 participantes a média das respostas atingiram quase todas a classificação nível 5. No inquérito de satisfação e avaliação da formação utilizou-se a escala de likert, de 1 a 5, em que o 1 corresponde a discordo totalmente e o 5 corresponde a concordo totalmente.

Levo esta proposta de formação como uma oportunidade, experiência e um desafio pessoal que me permitiu crescer e aprender muito sobre a área do desenvolvimento pessoal.

2.7. Sistema de avaliação e controlo do trabalho desenvolvido

Todo o trabalho desenvolvido ao longo do estágio passou pela validação e controlo do coordenador Paulo Barata. Aquando necessário aplicar algum tipo de correção este era sempre procedido com base no feedback e sugestões facultadas pelo coordenador. Criou-se um espaço de total liberdade na execução das diversas tarefas e atividades, no entanto, estas foram sempre sujeitas a um parecer, tanto por parte do coordenador do departamento, bem como pela direção da FGP.

No final do estágio, o metodólogo avaliou a minha prestação de forma qualitativa, através de um relatório por escrito, tendo atribuído uma nota final.

3. Conclusão

3.1. Principais linhas de conclusão

Após momento de reflexão e análise sobre o período de estágio, posso concluir que a área da formação, quando bem gerida e planeada, torna-se num investimento. Ao longo do tempo e quando aplicada de forma contínua, as formações desmultiplicam de forma sucessiva os resultados da transformação pessoal dos treinadores e intervenientes. Para se apurar estes resultados é fulcral criar-se ferramentas de avaliação da formação, não esquecendo a importância do último processo do ciclo formativo.

Tive a oportunidade de conhecer a dimensão e complexidade da gestão do departamento de formação e documentação e, o prazer de criar a quarta via de formação, o regulamento RVCC para todas as disciplinas gímnicas e graus de treinadores, tornando a entidade pioneira nesta matéria.

Quanto à realização do presente relatório, foi sem dúvida muito enriquecedor. Não só porque me foi possível aplicar os conhecimentos adquiridos ao longo do mestrado, como também me foi possível conhecer e analisar o processo formativo real de uma organização. O facto de se tratar da FGP e tendo passado pelos dois “mundos”, como ginasta e colaboradora, foi uma mais valia para a minha aprendizagem.

Ter um contacto direto com todo o trabalho envolvente no departamento de formação e documentação da FGP, fez-me despertar ainda mais interesse por esta área. Durante estes quatro meses de estágio tive a oportunidade de tomar maior consciência da importância da criação e implementação de um processo formativo numa organização de tão grande dimensão. Todo este processo envolve um trabalho complexo que requer uma cuidada preparação em recursos humanos qualificados e experientes na área.

3.2. Análise dos efeitos e das consequências da intervenção

O meu percurso na FGP, apesar de breve, foi muito enriquecedor e proveitoso. Desenvolvi competências na área da gestão da formação e adquiri novos conhecimentos através da aprendizagem que o metodólogo Paulo Barata me proporcionou. Houve uma grande partilha de experiências, o que acabou por facilitar a minha integração nas atividades e tarefas desenvolvidas. Criou-se, desde o início, um apoio e ajuda mútua, uma vez que me demonstrei recetiva a cumprir com todos os objetivos estipulados pelo metodólogo relativamente ao meu contributo na FGP. Por outro lado, quando decidi propor uma nova temática de formação, o metodólogo mostrou-se logo disponível e recetivo a aceitar a ideia. Conjugando tudo isto, acabei por desenvolver um novo projeto pessoal durante o período de estágio, dando assim continuidade ao curso BabyGym desenvolvido por Paulo Barata.

3.3. Perspetivas futuras e sugestões a propor

Por fim, neste último tópico do presente relatório, serão apresentadas as minhas sugestões de melhoria e perspetivas futuras. Estas passam essencialmente por uma intervenção centrada, mantendo aquilo que a FGP já faz bem, e procedendo a algumas alterações nos processos de formação a melhorar.

Numa primeira fase do ciclo formativo, a análise das necessidades, creio que seria interessante a FGP criar uma ficha de caracterização, a ser preenchida por cada formando. Esta ficha de caracterização é fornecida aos participantes quando estes realizam a sua inscrição nos cursos. Deve constar na ficha o nível de experiência, conhecimentos e competências, devendo ser demonstradas as expectativas iniciais para a ação em específico. Aquando devidamente preenchidas, estas devem ser partilhadas com o respetivo formador, alocado a cada ação de formação. O objetivo desta estratégia é fornecer informações ao formador sobre os formandos, para que este possa desenvolver e implementar uma formação adequada e ajustada às necessidades dos participantes. Através deste método, a FGP conseguirá realizar um diagnóstico mais apurado sobre as necessidades de formação a um nível individual.

Definido o processo de diagnóstico, a próxima intervenção incide sobre a adoção de um método de avaliação contínua, procurando oferecer aos formandos instrumentos de avaliação que os beneficiem no processo formativo e auxilie a equipa formadora no controlo da eficiência e eficácia do processo. Assim, será proposto um teste *quizz* aos formandos sobre as temáticas abordadas, de seis em seis meses, de modo a aferir a recetividade dos formandos aos conteúdos aprendidos.

Outro aspeto fundamental que pode vir a ser desenvolvido pela FGP, é a utilização da plataforma *e-learning* para outros fins. Através desta ferramenta, os intervenientes têm a possibilidade de responder a questionários elaborados pela federação, com o intuito de demonstrarem o seu grau de satisfação, construírem opiniões e sugestões críticas sobre o funcionamento organizacional em que estão inseridos. Desta forma, também podem ser recolhidas as necessidades formativas, conforme as indicações dos participantes. Esta ferramenta pode servir também de suporte da quarta via de formação, o RVCC, através da partilha de informação e conteúdos pertinentes para consulta dos treinadores interessados em obter o TPTD.

Com as intervenções propostas, acredito que seja possível potenciar ainda mais os processos formativos da FGP, permitindo obter resultados positivos a longo prazo, um retorno de investimento aceitável e verificar quais os intervenientes com maior taxa de aproveitamento e retenção de conhecimento.

Dada a oportunidade que tive em desenvolver uma nova ação de formação, creditada pela FGP, espero futuramente continuar a poder contribuir com novas ideias e novas temáticas de ensino e técnicas pedagógicas para treinadores de ginástica. Qualquer proposta e/ou sugestões apresentadas surgem no sentido de trabalhar no meu desenvolvimento pessoal e crescer enquanto profissional na área da gestão da formação.

Referências

- Meignant, A. (1999). *A gestão da formação*. (1ª ed). Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Le Boterf, G. (1991). *Plano de Formação*. In Formar - revista dos formadores, n.º 3 (pp. 4-14).
- Cação, R., & Dias, P. (2003). *Introdução ao e-learning*. (1ª ed). Porto: Sociedade Portuguesa de Inovação, SA.
- Pires, G., & Lopes, J. (2001). Conceito de Gestão do Desporto. Novos desafios, diferentes soluções. *Revista Portuguesa de Ciências do Desporto*, 1(1), 88-103.
- Nascimento, G. (2015). *Formação: Uma estratégia de desenvolvimento organizacional e individual*. (1ªed). Lisboa: Editora RH.
- Ferreira, A., Martinez, L., Nunes, F., & Duarte, H. (2015). *Gestão de Recursos Humanos para Gestores*. Lisboa: Editora RH.
- Le Boterf, G. (1989). *Comment investir en formation*. Paris: Les Éditions d'Organisation.
- Menegaldo, F., & Bortoleto, M. (2017). *O ensino da ginástica rítmica: em busca de novas estratégias pedagógicas*. *Revista de educação física, desporto e lazer*, 29(52), 305-318.
- Lei n.º 5/2007 de 16 de janeiro. Diário da República nº11 – I Série.
- Decreto-lei nº 93/2014 de 23 de junho. Diário da República nº 118 – I Série.
- Correia, L., & Relógio, L. (2016). *O novo regime jurídico das federações desportivas*. Porto: Vida Económica.
- Correia, A. (1999). *Estratégia das federações desportivas: estudo das principais federações portuguesas no ciclo olímpico de 1993 a 1996*. Tese de Doutoramento. Universidade Técnica de Lisboa. Faculdade de Motricidade Humana.
- Sampaio, J. (2006). *A avaliação na formação profissional: técnicas e instrumentos*. (6ªed). Coleção Formar Pedagogicamente. Lisboa: Instituto de Emprego e Formação Profissional.
- Nogueira, D. (2010). *Trate a Vida por Tu*. (1ª ed). Lisboa: Lua de Papel.

- Reade, I., Rodgers, W., & Spriggs, K. (2008). *New ideas for high performance coaches: A case study of knowledge transfer in sport science*. International journal of sports science & coaching, 3(3), 335-354.
- Lennington, M., & Moran B. (2017). *Fazer Mais em Menos Tempo. O Plano das 12 Semanas*. (1ªed). Lisboa: Clube do Autor

Anexos

Anexo 1 – RVCC grau I - FGP



15 DE MAIO DE 2018

**RECONHECIMENTO, VALIDAÇÃO E
CERTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS**
FEDERAÇÃO DE GINÁSTICA DE PORTUGAL

CATARINA NETO

ENQUADRAMENTO

Segundo a Lei nº40/2012, de 28 de agosto, que estabelece o regime de acesso e exercício da atividade de treinador de desporto, existem determinados requisitos de obtenção de título profissional. Com base no capítulo II, artigo 6º , nº1 alínea b, que refere o seguinte requisito: "Qualificação na área do treino desportivo, no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações, por via da formação ou através de competências profissionais adquiridas e desenvolvidas ao longo da vida reconhecidas, validadas e certificadas, nos termos do artigo 12.º do Decreto -Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, e da respetiva regulamentação", a Federação de Ginástica de Portugal (FGP) cria o regulamento de RVCC para os candidatos que pretendam adquirir o TPTD grau I, na modalidade de Ginástica. Neste regulamento estão descritos os objetivos, as metodologias, os intervenientes, os critérios e instrumentos que estão associados ao processo RVCC.

ÂMBITO E OBJETIVOS

- 1 - O presente regulamento define uma das vias de acesso ao Título Profissional de Treinador(a) de Desporto (TPTD), nomeadamente, o processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências Profissionais (RVCC Pro), ao abrigo do artigo 6º, da Lei nº40/2012, de 28 de agosto.
- 2 – O regulamento de RVCC definido pelo IPDJ, identifica duas vias distintas para se obter o Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências no quadro da Formação de Treinadores, tais como, o regime simplificado e o regime geral.
- 3 - O processo de RVCC baseia-se na prática profissional dos candidatos, na comprovação das competências inerentes e fulcrais ao exercício da função e perfil profissional, através da apresentação de um Portefólio que reúne um conjunto de qualidades e habilidades adquiridas e desenvolvidas ao longo da vida, com vista a facilitar o reconhecimento de qualificações e a livre prestação de serviços profissionais.
- 4 – O processo de RVCC desenvolve-se segundo uma coordenação e colaboração entre os candidatos, o Técnico ORVC da modalidade de Ginástica e um Júri de Certificação.

DESTINATÁRIOS

1 – O presente regulamento destina-se a adultos de ambos os géneros, com idade superior a 18 anos, com escolaridade mínima obrigatória, que queiram obter o TPTD de Ginástica I e que cumpram os pré-requisitos específicos da modalidade, exigidos pela Escola Nacional de Ginástica (ENGym) e respetiva Federação de Ginástica de Portugal (FGP).

2 – Para efeitos da alínea nº2 do artigo anterior, o RVCC por **regime simplificado** é destinado a candidatos sem TPTD, que foram aprovados num curso de treinador de desporto, antes do mês de maio de 2010, ministrado pela FGP e possuam experiência como treinador de grau I durante 1 ano, numa determinada disciplina gímnica.

3 - Para efeitos da alínea nº2 do artigo anterior, o RVCC por **regime geral** destina-se a candidatos que, não tendo uma qualificação que os habilite a exercer a função de Treinador de Desporto, pretendam reconhecer, validar e certificar competências adquiridas ao longo da vida, em contextos de aprendizagem formais, não formais e informais, tendo em conta o Referencial de Formação Específica de Ginástica I*.

*Consultar Referencial de Formação Específica de Ginástica I, no Normativo Geral de Formação em Ginástica.

PRÉ-REQUISITOS

1 – Conforme o artigo anterior, os candidatos que pretendem ter acesso ao TPTD grau I através do RVCC, devem cumprir os seguintes pré-requisitos:

- Idade superior a 18 anos;
- Escolaridade mínima obrigatória;
- Ser ginasta ou ex-ginasta de qualquer disciplina gímnica;
- Ser treinador de ginástica de uma disciplina específica ou de outra modalidade desportiva;
- Ser praticante desportivo integrado em Desporto de Alto Rendimento ou das Seleções Nacionais;
- Ser aluno de licenciatura ou mestrado nas áreas de Educação Física e Ciências do Desporto, ou de outro curso técnico-profissional ligado à motricidade;

- Ser professor de Educação Física e Ciências do Desporto ou de outro curso ligado à motricidade;
- Ter algum curso de especialização na área da ginástica.

PEDIDO DE RVCC

Os pedidos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências são efetuados diretamente com as entidades certificadoras de RVCC Pro de Treinador de Desporto, tendo em conta a modalidade desportiva em causa. Neste sentido, os candidatos devem proceder o seu pedido à Federação de Ginástica de Portugal (FGP), entidade responsável pela certificação e qualificação de competências no âmbito da ginástica.

CANDIDATURA À VIA RVCC

Regime Simplificado

1 – Os candidatos à via RVCC Prof por regime simplificado têm de apresentar o Diploma/Certificado de Curso de Treinador Grau I emitido à data da sua conclusão (antes de maio de 2010), ou o registo formal de atribuição da qualificação de treinador, emitido à data, pela federação desportiva com estatuto de utilidade pública desportiva.

2 – A experiência profissional requerida tem de ser comprovada através da declaração emitida pela federação desportiva. No caso de o candidato não estar filiado na federação, a comprovação da experiência do exercício da função pode ser efetuada através duma declaração emitida pela(s) entidade(s) onde a atividade de treinador foi desenvolvida.

3 – Qualquer documento de comprovação deve ser assinado e certificado com carimbo da entidade emissora.

CANDIDATURA À VIA RVCC

Regime Geral

1 - Os candidatos a regime geral devem efetuar as suas candidaturas com as entidades certificadoras de RVCC Pro, nomeadamente, a Federação de Ginástica de Portugal.

2 – Este processo traduz-se na criação de medidas de rigor e complexidade fulcrais para a comprovação do domínio das competências correspondentes ao perfil de treinador de desporto desejado.

3 – Este processo baseia-se na construção de um Portefólio profissional de treinador de desporto, onde deve conter diversos documentos de natureza biográfica e curricular, no qual se explicitam e organizam as evidências, ou provas, das competências adquiridas e desenvolvidas pelo candidato ao longo das suas experiências de vida, de modo a permitir a validação das mesmas face ao Referencial de Formação Específica de Ginástica I*, elaborado pela Federação de Ginástica de Portugal.

*Consultar Referencial de Formação Específica de Ginástica I, no Normativo Geral de Formação em Ginástica.

PROCEDIMENTOS E METODOLOGIA

RVCC REGIME GERAL

1 – O candidato deve realizar a inscrição preenchendo e enviando a Ficha de Percurso Profissional e de Formação (em anexo), mais especificamente, um curriculum organizado com o seu percurso profissional, desportivo e formativo, que se traduz numa ferramenta de apoio ao processo de compilação de elementos/comprovativos e de evidência das competências que o candidato detém e que são significativas para o processo de RVCC. As inscrições são realizadas via online, através do site da FGP: (colocar site).

2 – Após o ato de inscrição, o candidato deve aguardar o parecer da Federação de Ginástica a informar se é ilegível para iniciar o processo de RVCC Regime Simplificado ou Geral.

3 – O processo de RVCC inicia-se com uma sessão de reconhecimento, com o objetivo de se apresentar ao candidato o Referencial de Formação Específica de Ginástica I, informando-o sobre a relação deste com o processo de RVCC. Nesta fase, será feita uma análise sobre a informação apresentada pelo candidato na Ficha de Percurso Profissional e de Formação, no

sentido de reunir documentos que permitam comprovar, de forma fidedigna, o domínio que tem de determinadas competências. Esta tarefa é da responsabilidade do Técnico de ORVC.

4 – O candidato deve construir um Portefólio onde apresenta e reúne as competências com maior alavancagem e que são consideradas fulcrais para o desempenho das funções de treinador de ginástica grau I (experiência pessoal, resultados obtidos pelos seus ginastas bem como outras informações relevantes). O Portefólio representa um conjunto de evidências e comprovativos relativamente às competências adquiridas, tendo um carácter dinâmico na medida em que vai sendo construído/enriquecido ao longo do processo de RVCC. É necessário incluir no portefólio a Ficha de Autoavaliação (em anexo), bem como os relatórios que sustentam a validação de competências.

5- O Portefólio tem de ser criado eletronicamente e enviado, aquando finalizado, para a FGP através da plataforma e-learning: (inserir site). Caso o candidato opte por entregar o Portefólio em formato papel, ficará responsável pela respetiva impressão e entrega do documento na FGP.

6 – Após o ato de entrega do Portefólio será feita uma análise pelo técnico ORVC que utilizará como auxílio de avaliação uma Ficha de Análise do Portefólio (em anexo). Esta ficha de análise do portefólio servirá como feedback e será posteriormente inserida na plataforma e-learning para conhecimento do candidato.

7 – Caso surjam dúvidas sobre o domínio e capacidade que o candidato tem em aplicar determinadas competências e tarefas, o Técnico ORVC pode propor a realização de uma entrevista técnica. Esta entrevista pode ser realizada via online por Skype, ou presencialmente, permitindo recolher informação adicional que possibilita gerar novas evidências.

8 – A Sessão de Validação inicia-se aquando concluída a etapa do reconhecimento. Este é o momento em que se realiza a avaliação e heteroavaliação das competências que poderão ser validadas. A partir da avaliação efetuada, é possível identificar quais as competências que se destacam e quais as que precisam de ser desenvolvidas pelo candidato. Este momento de avaliação realiza-se em conjunto com o candidato e o técnico ORVC responsável pelo processo.

9 – No final da sessão de validação, o candidato e o técnico ORVC têm de assinar a ata (em anexo) elaborada, com os resultados apresentados. Deverão ser anexadas à ata a ficha de análise do portefólio, a ficha de autoavaliação e o relatório de entrevista técnica.

CRITÉRIOS DE EVIDÊNCIA

1 - Os candidatos ao TPTD grau I através do RVCC, devem apresentar o domínio e a qualidade sobre o desempenho de determinadas competências e saberes, com base no Referencial de Formação Específica de Ginástica I*, elaborado pela Federação de Ginástica de Portugal. No portefólio devem constar a comprovação dos seguintes conhecimentos teórico-práticos:

- Enquadramento da Ginástica;
- Aquecimento e Preparação Física Adaptada à Ginástica;
- Fundamentos de Ginástica;
- Planeamento da Sessão de Treino e Controlo de Treino;
- Noções básicas de Segurança na Prática;
- Música e Coreografia;
- Elementos Técnicos Gerais.

2 – No Portefólio devem estar devidamente identificadas e documentadas as tarefas consideradas nucleares e as tarefas não nucleares (ou complementares), tendo em conta o Referencial de Formação Específica de Ginástica I* adaptado ao processo RVCC (consultar documento).

Matéria	Competências de saída	Tarefas não nucleares	Tarefas nucleares	Método de Avaliação		
				Teste Teórico	Avaliação Oral	Plano de Treino
Origens da Ginástica: Históricas – Militar, Educação, Medicina e Artes Cénicas; As origens de cada disciplina da Ginástica; Resumo – As muitas facetas da Ginástica.	» Descrever as diferentes origens da ginástica e das diferentes disciplinas gímnicas.	» Descreve a diferença e as raízes das diferentes disciplinas da ginástica.	» Identifica e enumera as atividades das 4 origens da ginástica.	X		
Regulamentação: Objetivos da FGP; O Plano Nacional de Formação de Treinadores do IPDJ, I.P.; Documentos de organização específica por cada disciplina da FGP.	» Descrever as atividades e objetivos da FGP, a definição de Treinador do PNFT, o conhecimento dos procedimentos de filiação dos agentes gímnicos e o preenchimento dos documentos respetivos.	» Descreve a definição de Treinador do PNFT. » Diferencia os procedimentos e preenche os documentos respetivos	» Identifica e enumera as atividades da FGP. » Identifica e enumera os objetivos da FGP.	X		
Noções Básicas de Ajuizamento: Objetivos do Ajuizamento; Informação dos Códigos de Pontuação de cada disciplina.	» Descrever os objetivos do ajuizamento em competições; Identificar os códigos existentes em cada disciplina e descrever as grandes orientações dos manuais das disciplinas gímnicas.	» Nomeia os códigos existentes em cada disciplina. » Explana as grandes orientações dos manuais das disciplinas gímnicas.	» Descreve os objetivos do ajuizamento em competições.		X	

Filosofia Educacional da FGP: Centrar a sua Aprendizagem na Diversão (FUN); Aptidão Física (FITNESS) e Fundamentos (FUNDAMENTALS); A Árvore da Ginástica como estrutura organizacional global da Ginástica; Tipologias de populações nestas faixas etárias.	» Descrever a filosofia educacional subjacente à Ginástica para Todos e à formação gímnica. » Descrever as principais atividades e projetos de desenvolvimento da FGP, adequando-os às faixas etárias respetivas dos praticantes.	» Identifica e enumera as três componentes da filosofia do curso.	» Conhece as diferentes populações e identifica as principais diferenças na intervenção. » Identifica e enumera as atividades e projetos da FGP.	X		
Diversão e atividades jogadas: Princípios da Diversão e Orientação sobre como jogar.	» Identificar e enumerar os princípios da diversão e as orientações como jogar.	» Aplica através de atividades jogadas as diferentes orientações sobre como jogar.	» Identifica e enumera os três princípios e as orientações para jogar.		X	X
Caraterísticas dos bons treinadores: Demonstração (conjugação do ver e o sentir para perceber); Treino (organização do treino).	» Descrever as atividades e objetivos da FGP, a definição de Treinador do PNFT e a aplicação dos construtores de competências nas diversas fases de aprendizagem.	» Descreve a definição de Treinador do PNFT. » Diferencia a aplicação dos construtores de competências como forma de atuação.	» Identifica e enumera as atividades da FGP. » Identifica e enumera os objetivos da FGP.	X		
Os aparelhos na Ginástica: Os aparelhos Gerais e Específicos de cada disciplina da Ginástica; Aparelhos de Ginástica para Todos e adaptados à prática.	» Descrever e identificar os aparelhos de cada disciplina, descrevendo a sua função e potencialidades de utilização.	» Identifica e apresenta uma utilização possível para os aparelhos de cada disciplina, descrevendo a sua montagem caso seja preciso.	» Lista a maioria dos aparelhos da Ginástica.		X	
Conceitos Básicos: O corpo como meio de construção de movimento; Melhoria do controlo motor; Qualidade e amplitude de movimento; Melhoria na execução baseada técnica nos Padrões Motores Gímnicos.	» Identificar e caracterizar os principais conceitos utilizados na Ginástica.	» Emprega os principais conceitos utilizados na Ginástica.	» Identifica os principais conceitos utilizados na Ginástica.	X		
Nomenclatura da Ginástica: A importância e métodos formativos da terminologia; Quadro sinótico da atividade gímnica (QSAG) de Roland Carrasco; Desenvolvimento do QSAG por Jacques Leguet.	» Descrever e caracterizar os termos e os símbolos da Ginástica.		» Utiliza de forma adequada os termos e os símbolos da Ginástica.	X		
Componentes da Aptidão Física: Componentes físicas e motoras.	» Enumerar as Componentes Físicas e Motoras da aptidão física e descrever principais formas de trabalho para o seu desenvolvimento. » Identificar os estados mecânicos da contração muscular e explicar o seu funcionamento.	» Aplica exercícios para os diferentes estados mecânicos da contração muscular.	» Enumera as componentes da aptidão física. » Indica as principais metodologias de trabalho de cada uma delas.		X	X
Metodologia do aquecimento em ginástica: Benefícios, estrutura e fatores que influenciam o aquecimento.	» Descrever os objetivos e a estrutura e os conteúdos do aquecimento. » Identificar e descrever os diferentes tipos de exercícios e atividades a aplicar nas diversas partes do aquecimento.	» Identifica, enumera e aplica os diferentes tipos de exercícios e atividades para as diversas partes do aquecimento.	» Conhece, descreve e aplica na prática a estrutura do aquecimento, conforme os objetivos específicos de cada parte.		X	X
Preparação física, geral e específica adaptada à ginástica nos escalões iniciais: Funcionamento dos músculos; Treino da força e da flexibilidade; Aspectos fisiológicos; A integração das componentes físicas e motoras na técnica; Adaptação de exercícios a disciplinas específicas.	» Descrever as Componentes Físicas e Motoras da aptidão física e principais formas de trabalho para o seu desenvolvimento. » Explicar, identificar e descrever os estados mecânicos da contração muscular. » Identificar os fatores fisiológicos e neuronais das componentes físicas e descrever os processos de treino para elevação dos seus níveis funcionais. » Enumerar e aplicar os exercícios corretos para a melhoria da potência.	» Identifica os fatores neuronais e fisiológicos, descreve os processos de treino para elevação dos seus níveis funcionais e diferencia o tipo de trabalho para objetivos diferentes. » Aplica exercícios para os diferentes estados mecânicos da contração	» Enumera as componentes da aptidão física e indica as principais metodologias de trabalho muscular. » Enuncia, explica e aplica os exercícios corretos para o trabalho necessário à melhoria dos componentes físicos e motores		X	X

Introdução à Biomecânica na ginástica: Relação entre os conceitos Fisiológicos e de Biomecânica e sua relação com os Padrões Motores Gímnicos; Ginasta e aparelhos portáteis.	<ul style="list-style-type: none"> » Identificar e relacionar os conceitos apresentados aplicando-os na totalidade das atividades gímnicas. » Descrever os diferentes Padrões Motores Gímnicos e a sua relação com o tipo de movimento em presença. » Reconhecer e enumerar os diferentes princípios mecânicos comuns. » Aplicar os Padrões Motores Gímnicos na manipulação e controlo dos aparelhos portáteis em geral. 	<ul style="list-style-type: none"> » Reconhece e enumera os diferentes princípios mecânicos comuns. » Aplica os Padrões Motores Gímnicos na manipulação e controlo dos aparelhos portáteis em geral. 	<ul style="list-style-type: none"> » Resume de forma sucinta os principais conceitos e relacioná-los progressivamente, com os exemplos práticos do movimento e da técnica de base. » Descreve os diferentes Padrões Motores Gímnicos e a sua relação com o tipo de movimento em presença. 	X		X
Padrões Motores Gímnicos: A mecânica, as categorias e a estética das posições estacionárias; Posições de postura básicas; Apoios, equilíbrios e suspensões básicas.	<ul style="list-style-type: none"> » Descrever as definições de CM e as 3 sub-categorias de Estacionários e a relação do CM com a Base de sustentação. » Reconhecer e enumerar as diferentes posições básicas, apoios, equilíbrios e suspensões. 	<ul style="list-style-type: none"> » Executa e indica como executar as diferentes posições básicas, apoios, equilíbrios e suspensões. » Reconhece, enumera e executa diferentes posições básicas, apoios, equilíbrios e suspensões. 	<ul style="list-style-type: none"> » Descreve as definições de CM e as 3 sub-categorias de Estacionários. » Exemplifica a relação do CM com a Base de sustentação. 	X		
Padrões motores gímnicos não estacionários/lineares: Saltos e locomoções.	<ul style="list-style-type: none"> » Identificar os fatores mecânicos presentes nos movimentos Lineares. » Lista os diversos exercícios para melhorar a mecânica e controlo dos saltos e das locomoções 	<ul style="list-style-type: none"> » Reconhece, enumera e executa os critérios base de execução e os exercícios de progressão pedagógica para cada uma das aplicações técnicas e suas variações. 	<ul style="list-style-type: none"> » Descreve os fatores mecânicos presentes nos saltos e locomoções. » Aplica em si e nos outros os diversos tipos de saltos e locomoções possíveis 	X	X	X
Padrões motores gímnicos não estacionários/rotacionais: Rotações e balanços.	<ul style="list-style-type: none"> » Descrever os fatores mecânicos presentes nas rotações e balanços. » Descrever os diversos exercícios para melhorar a mecânica e controlo das rotações e balanços. 	<ul style="list-style-type: none"> » Reconhece, enumera e executa os critérios base de execução e os exercícios de progressão pedagógica para cada uma das rotações e balanços e suas variações. 	<ul style="list-style-type: none"> » Descreve os fatores mecânicos presentes nas rotações e balanços. » Aplica em si e nos outros os diversos tipos de rotações e balanços possíveis 	X	X	X
Padrões motores gímnicos - receções: A mecânica das receções.	<ul style="list-style-type: none"> » Descrever os fatores mecânicos presentes nas receções. » Descrever e listar os diversos tipos de receções e direções possíveis. » Identificar e enumerar os critérios base de execução em cada uma das receções e suas variações. 	<ul style="list-style-type: none"> » Reconhece, enumera e executa os critérios base de execução e os exercícios de progressão pedagógica para cada uma das receções e suas variações. 	<ul style="list-style-type: none"> » Descreve os fatores mecânicos presentes nas receções. » Aplica em si e nos outros os diversos tipos de receções e direções possíveis. 	X	X	X
Caracterização geral da preparação desportiva: O Programa de Desenvolvimento do Atleta a Longo Prazo (LTAD – Long Term Athlete Development); O Programa de Desenvolvimento por Grupo de Idades (AGDP - Age Group Development Program) da FIG; Caracterização geral da preparação desportiva; Os princípios do treino.	<ul style="list-style-type: none"> » Identificar e utilizar a terminologia própria do desenvolvimento do ser humano. » Descrever e identificar as fases do desenvolvimento maturacional da criança e jovem e relacionar com elas as principais características do desenvolvimento maturacional. » Explicar o LTAD e relacionar a sua aplicação com o AGDP da FIG. » Identificar as características do treino em GpT baseada na filosofia do LTAD. » Identificar as características da preparação desportiva e os princípios do treino. » Identificar e nomear os princípios universais do treino. 	<ul style="list-style-type: none"> » Descreve o LTAD e relaciona a sua aplicação com o AGDP da FIG. » Identifica e aplica as características do treino em GpT baseada na filosofia do LTAD. » Identifica e apresenta algumas das características da preparação desportiva e os princípios do treino. » Conhece, descreve e aplica os princípios gerais do treino, na preparação de uma sessão de treino. 	<ul style="list-style-type: none"> » Descreve e utiliza corretamente a terminologia própria do desenvolvimento do ser humano. » Enuncia e identifica as fases do desenvolvimento maturacional da criança e jovem e descreve relacionando-as com as principais características do desenvolvimento maturacional. 	X	X	X

Diferentes níveis de planeamento: Objetivos e estrutura da sessão de treino; Passar da teoria à prática – construção e aplicação prática de uma sessão.	» Descrever os diferentes blocos de planeamento e a forma como se encaixam, bem como justificar a necessidade das diferentes áreas e ciclo de trabalho. » Identificar as diferentes fases da sessão e os seus tipos de trabalho e objetivos. » Reconhecer e enumerar as características do trabalho a colocar em cada parte da aula. » Aplicar os conceitos nas diversas fases da sessão de treino.	» Descreve e enumera os diferentes blocos de planeamento e a forma como se encaixam, bem como justifica a necessidade das diferentes áreas e ciclo de trabalho, e seus conteúdos. » Identifica e descreve as diferentes fases da sessão e os seus tipos de trabalho e objetivos.	» Reconhece, enumera e apresenta exercícios com as características do trabalho a colocar em cada parte da aula. » Constrói um plano de sessão com as características apresentadas	X	X	X
Aplicação dos conteúdos de treino: Tipos de aprendizagem e inquérito de avaliação; Introdução ao Processo de Ensino; “AJUDAR” ou “NÃO AJUDAR”; Ensinar Padrões de Movimentos; Passar da teoria à prática; Gestão de turmas.	» Descrever as diferentes fases de aprendizagem e a sua relação com o momento de aprendizagem. » Reconhecer e enumerar as diferentes formas de rentabilizar a aula. » Aplicar os conceitos nas diversas fases da aula.	» Identifica e descreve as diferentes fases de aprendizagem e a sua relação com o momento de aprendizagem. » Reconhece, enumera e caracteriza as diferentes formas de rentabilizar a aula.	» Identifica e descreve as diferentes fases de aprendizagem e a sua relação com o momento de aprendizagem. » Reconhece, enumera e caracteriza as diferentes formas de rentabilizar a aula.		X	X
Avaliação e controlo do treino: Metodologia dos testes de avaliação e controlo; Bateria de testes gerais.	» Descrever a metodologia de testes de avaliação e apresentar os seus objetivos. » Reconhecer e enumerar os diferentes testes a aplicar. » Aplicar os testes e saber retirar os dados deles resultantes, com as fases de desenvolvimento motor e de aprendizagem.	» Aplica os testes e saber retirar os dados deles resultantes, com as fases de desenvolvimento motor e de aprendizagem.	» Descreve e identifica a metodologia de testes de avaliação e apresentar os seus objetivos. » Identifica e enumera os diferentes testes a aplicar.		X	X
Componentes da Segurança: Descrição das 4 Áreas da segurança no ginásio; Listas de segurança.	» Enquadrar a segurança no espaço de prática e descrever as 4 áreas de segurança e as suas principais características. » Nomear as listas de segurança e a que área pertence cada uma.		» Enquadra e apresenta a necessidade da gestão da segurança no espaço de prática. » Descreve as 4 áreas de segurança e as suas principais características.	X		
Ajudas em Ginástica: Modelo de Sistematização das Ajudas em Ginástica; Meios facilitadores de ensino.	» Identificar e descrever as diferentes formas de ajuda características da ginástica e os principais meios auxiliares de intervenção.		» Conhece formas de ajuda adequadas a cada fase do processo ensino aprendizagem de um elemento técnico.	X		X
Sistematização da Intervenção Humana: Intervenção ativa e passiva; Forma de executar a ajuda; Objetivos a atingir com a intervenção manual.	» Identificar e descrever as diferentes formas de ajuda manual e seus objetivos.		» Identifica, descreve e exemplifica as diferentes formas de ajuda manual.	X		X
Abordagem às particularidades etárias e principais preocupações na prevenção de lesões: Preocupações e exemplos práticos de carga; Curvas de crescimento.	» Descrever e identificar as principais lesões derivadas do esforço em ginástica. » Descrever os principais conceitos ligados à curva de crescimento e indicar os períodos de aparecimento nos rapazes e nas raparigas. » Definir crescimento normal.	» Descreve e contextualiza os principais conceitos ligados à curva de crescimento e indica os períodos de aparecimento nos rapazes e nas raparigas.	» Descreve e identifica as principais lesões derivadas do esforço em ginástica. » Define crescimento normal e quantifica-o na faixa etária.	X		
Prevenção de lesões: Fatores de risco; Níveis de prevenção de lesões desportivas; Lesões com maior incidência nos jovens.	» Identificar, descrever quais as lesões tipo na ginástica, nas diferentes faixas etárias. » Indicar as principais precauções a incorporar no treino para evitar o seu aparecimento.	» Indica as principais precauções e a forma de adaptar a carga de treino a incorporar no treino para evitar o seu aparecimento.	» Identifica, descreve as diferentes lesões que são características na ginástica, nas diferentes faixas etárias.	X		

Corpo e Técnica Corporal: Formações básicas espaciais; Aquecimento: Concentração e preparação dos alunos; Barra de chão - Exemplo.	<ul style="list-style-type: none"> » Identificar as exigências básicas de orientação no espaço. » Conhecer os pressupostos para a elaboração de um aquecimento básico e dos passos básicos auxiliares. 		» Elabora uma estrutura de Picadeiro.		X	X
Preparação Música/ Movimento: Música - Como ferramenta; Estrutura da música.	<ul style="list-style-type: none"> » Identificar as noções básicas de uma frase musical. » Mapear um trecho musical. 	» Aplica os conteúdos ao mapear a música e identificar o compasso da música.	» Reconhece os conteúdos propostos		X	X
Coreografia e aspetos artísticos da construção de rotinas na ginástica: Coreografar ou juntar movimentos; A contribuição das danças para a ginástica; A base coreográfica na execução da técnica gímnica.	<ul style="list-style-type: none"> » Descrever a diversidade de movimentos possíveis. » Descrever como se pode realizar a mesma sequência de diferentes formas. » Reconhecer o motivo coreográfico. » Reconhecer uma pequena sequência coreográfica. » Justificar a influência da dança na execução dos movimentos. » Aprender a postura e a atitude a ter em exibição/representação. » Reconhecer o seu espaço e o dos outros. » Aprender a sincronizar os meus movimentos e deslocamentos com os restantes elementos. » Descrever a relação temporal da coreografia e da técnica gímnica com a música. » Estabelecer uma relação entre a música, a coreografia e a técnica gímnica. » Diferenciar as condições de construção coreográfica nas diferentes disciplinas. 	<ul style="list-style-type: none"> » Aprende a sincronizar os seus movimentos e deslocamentos com os restantes colegas. » Encadeia de forma não previsível, elementos gímnicos com elementos coreográficos e com a música. » Aplicar de forma diferenciada as condições de construção coreográfica nas diferentes disciplinas. 	<ul style="list-style-type: none"> » Identifica diversos movimentos. » Identifica as sequências e o que mudou nelas. » Cria o motivo coreográfico. » Realiza uma pequena sequência coreográfica. » Reconhece o transfere das bases da dança para a execução harmoniosa e graciosa dos movimentos. » Identifica a postura e a atitude correta a ter em exibição/representação. 		X	X

Dança criativa e improvisação: Desenvolvimento da ligação entre música e o movimento, através de jogos, introdução da pausa e da imobilidade; Tarefas de grupo na concretização de pequenas coreografias, sob orientação do professor; Jogos criativos com acompanhamento musical.	» Identificar os Jogos e os objetivos que servem.		» Elabora uma estrutura de um jogo.		X	X
Elementos Técnicos Coreográficos: Elementos e posições de Técnica corporal de base; Consciência Corporal geral.	» Conhecer as posições básicas da técnica corporal correspondente.		» Analisa os princípios, objetivos e tipos de modelo sugerido.		X	X
Equilíbrios Gerais: Pressupostos Técnicos de Execução de técnicas no solo e nos aparelhos; Estacionários – Técnicas Gímnicas; Dinâmicos.	<ul style="list-style-type: none"> » Identificar os diferentes Padrões Motores Gímnicos e a sua relação com o tipo de elemento técnico e gímnico em presença. » Reconhecer e enumerar as progressões de aprendizagem e tarefas adaptadas às características motoras, físicas, anatómicas e mentais do praticante. » Conhecer e descrever os elementos acrobáticos e gímnicos da ginástica de Solo e nos aparelhos. 	» Conhece, descreve e aplica os exercícios corretos para o ensino dos elementos acrobáticos e gímnicos da ginástica de Solo e nos aparelhos.	<ul style="list-style-type: none"> » Conhece os diferentes Padrões Motores Gímnicos e a sua relação com o tipo de elemento técnico e gímnico em presença. » Reconhece, enumera, executa e adapta as progressões de aprendizagem às características motoras, físicas, anatómicas e mentais do praticante. 		X	X

Elementos Técnicos com 2 e 3 ginastas: Pegas e pontos de contacto; Noções de equilíbrio (peso e contra peso); Noção de elementos de dinâmicos para pares / Trios.	» Identificar os diferentes Padrões Motores Gímnicos e a sua relação com o tipo de elemento técnico e gímico em presença. » Reconhecer e enumerar as progressões de aprendizagem e tarefas adaptadas às características motoras, físicas, anatómicas e mentais do praticante. » Conhecer e descrever os elementos acrobáticos e gímnicos da ginástica Artística de Solo e da Ginástica Acrobática.	» Conhece, descreve e aplica os exercícios corretos para o ensino dos elementos acrobáticos e gímnicos da ginástica Artística de Solo e da Ginástica Acrobática.	» Conhece os diferentes Padrões Motores Gímnicos e a sua relação com o tipo de elemento técnico e gímico em presença. » Reconhece, enumera, executa e adapta as progressões de aprendizagem às características motoras, físicas, anatómicas e mentais do praticante.		X	X
Salto Gímnicos: Saltos no solo para as diversas disciplinas.	» Identificar os diferentes Padrões Motores Gímnicos e a sua relação com o tipo de elemento técnico e gímico em presença. » Reconhecer e enumerar as progressões de aprendizagem e tarefas adaptadas às características motoras, físicas, anatómicas e mentais do praticante. » Conhecer e descrever os elementos gímnicos da ginástica.	» Conhece, descreve e aplica os exercícios corretos para o ensino dos elementos gímnicos da ginástica.	» Conhece os diferentes Padrões Motores Gímnicos e a sua relação com o tipo de elemento técnico e gímico em presença. » Reconhece, enumera, executa e adapta as progressões de aprendizagem às características motoras, físicas, anatómicas e mentais do praticante.		X	X
Exercícios de adaptação ao mini trampolim, trampolim e mesa de saltos: Progressão de saltos e colocação de braços; Progressão de saltos e jogos no trampolim.	» Identificar os diferentes Padrões Motores Gímnicos e a sua relação com o tipo de elemento técnico e gímico em presença. » Reconhecer e enumerar as progressões de aprendizagem e tarefas adaptadas às características motoras, físicas, anatómicas e mentais do praticante. » Conhecer e descrever os elementos acrobáticos e gímnicos da ginástica de trampolins e saltos de mesa de saltos.	» Conhece, descreve e aplica os exercícios corretos para o ensino dos elementos de ginástica de trampolins e saltos de mesa de saltos.	» Conhece os diferentes Padrões Motores Gímnicos e a sua relação com o tipo de elemento técnico e gímico em presença. » Reconhece, enumera, executa e adapta as progressões de aprendizagem às características motoras, físicas, anatómicas e mentais do praticante.		X	X
Corridas: Corrida de velocidade progressiva; Corridas de aproximação com pré-chamada e chamada.	» Identificar os diferentes Padrões Motores Gímnicos e a sua relação com o tipo de elemento técnico e gímico em presença. » Reconhecer e enumerar as progressões de aprendizagem e tarefas adaptadas às características motoras, físicas, anatómicas e mentais do praticante.	» Reconhece, enumera, executa e adapta as progressões de aprendizagem às características motoras, físicas, anatómicas e mentais do praticante.	» Conhece os diferentes Padrões Motores Gímnicos e a sua relação com o tipo de elemento técnico e gímico em presença.	X	X	X
Salto e verticais simples: No Mini trampolim, no Trampolim, no Tumbling (insuflável); Na Mesa de Saltos; Receções com e sem piruetas.	» Identificar os diferentes Padrões Motores Gímnicos e a sua relação com o tipo de elemento técnico e gímico em presença. » Reconhecer e enumerar as progressões de aprendizagem e tarefas adaptadas às características motoras, físicas, anatómicas e mentais do praticante.	» Reconhece, enumera, executa e adapta as progressões de aprendizagem às características motoras, físicas, anatómicas e mentais do praticante.	» Conhece os diferentes Padrões Motores Gímnicos e a sua relação com o tipo de elemento técnico e gímico em presença.	X	X	X
Rotações Longitudinais: Definição da Lateralidade em ginástica; Definição e variações das rotações longitudinais com e sem contacto, independente da posição do corpo.	» Identificar os diferentes Padrões Motores Gímnicos e a sua relação com o tipo de elemento técnico e gímico em presença. » Reconhecer e enumerar as progressões de aprendizagem e tarefas adaptadas às características motoras, físicas, anatómicas e mentais do praticante.	» Reconhece, enumera, executa e adapta as progressões de aprendizagem às características motoras, físicas, anatómicas e mentais do praticante.	» Conhece os diferentes Padrões Motores Gímnicos e a sua relação com o tipo de elemento técnico e gímico em presença.		X	X

Rotações no eixo transversal: À frente e atrás.	» Identificar os diferentes Padrões Motores Gímnicos e a sua relação com o tipo de elemento técnico e gímico em presença. » Reconhecer e enumerar as progressões de aprendizagem e tarefas adaptadas às características motoras, físicas, anatómicas e mentais do praticante.	» Reconhece, enumera, executa e adapta as progressões de aprendizagem às características motoras, físicas, anatómicas e mentais do praticante.	» Conhece os diferentes Padrões Motores Gímnicos e a sua relação com o tipo de elemento técnico e gímico em presença.		X	X
Rotações com eixos conjuntos: Eixo longitudinal e antero posterior no solo e nos aparelhos; Eixo Transversal e Longitudinal no solo e no mini trampolim, duplo mini trampolim e trampolim; Nos 3 eixos.	» Identificar os diferentes Padrões Motores Gímnicos e a sua relação com o tipo de elemento técnico e gímico em presença. » Reconhecer e enumerar as progressões de aprendizagem e tarefas adaptadas às características motoras, físicas, anatómicas e mentais do praticante.	» Reconhece, enumera, executa e adapta as progressões de aprendizagem às características motoras, físicas, anatómicas e mentais do praticante.	» Conhece os diferentes Padrões Motores Gímnicos e a sua relação com o tipo de elemento técnico e gímico em presença.		X	X
Manipulação de aparelhos portáteis: Arco; Bola; Corda; Maças; Fitas; Outros; Elementos técnico coreográficos corporais.	» Identificar os pressupostos técnicos do manejo dos aparelhos. » Reconhecer e enumerar as progressões de aprendizagem e tarefas adaptadas às características motoras, físicas, anatómicas e mentais do praticante; Identificar e corrigir os erros mais frequentes de base nos aparelhos.	» Reconhece, enumera, executa e adapta as progressões de aprendizagem às características motoras, físicas, anatómicas e mentais do praticante.	» Conhece os diferentes Padrões Motores Gímnicos e a sua relação com o tipo de elemento técnico em presença. » Identificar os pressupostos técnicos do manejo dos aparelhos.		X	X

*Consultar Referencial de Formação Específica de Ginástica I, no Normativo Geral de Formação em Ginástica.

ESCALA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

1 – Durante o processo de RVCC, as competências serão avaliadas com base numa escala de 0 a 5, em que:

- 1 – Não detém a competência/ não executa a tarefa;
- 2 – Detém de forma insatisfatória a competência/ executa insatisfatoriamente a tarefa;
- 3 – Detém satisfatoriamente a competência/ executa satisfatoriamente a tarefa;
- 4 – Detém bem a competência/ executa bem a tarefa;
- 5 – Detém muito bem a competência/ executa muito bem a tarefa.

CONDIÇÕES DE VALIDAÇÃO

1 - As competências do candidato são avaliadas por unidade de competência, ficando a validação destas, dependente da verificação, em simultâneo, das duas condições seguintes:

- A pontuação atribuída em cada uma das tarefas nucleares tem de ser igual ou superior a 3;
- A média das pontuações atribuídas ao somatório das tarefas (nucleares e não nucleares) de cada unidade de competência tem de ser igual ou superior a 3.
- Se o candidato não demonstrar que sabe executar uma tarefa nuclear, não será validada a correspondente UC, mesmo que a execução das restantes tarefas que integram essa UC fique demonstrada. Deste modo, pode afirmar-se que as tarefas nucleares têm um carácter eliminatório, também para a validação das UC onde se integram.
- Inversamente, as tarefas não nucleares, embora sendo importantes para a obtenção dos resultados, não têm um carácter eliminatório. Caso o candidato não saiba desempenhar uma tarefa não nuclear, isso não conduz, de forma imediata e automática, à não validação da correspondente UC.

2 - O reconhecimento e validação por unidade de competência dependente ainda do valor resultante do cálculo da expressão $PRVC^* = (0,2AA + 0,8HA)$ ser igual ou superior a 3

***PRVC** – Pontuação do reconhecimento e validação de competências por unidade de competência, arredondada às unidades; **AA** – Pontuação da autoavaliação por unidade de competência; **HA** – Pontuação da heteroavaliação por unidade de competência.

PROVA DE COMPETÊNCIAS

1 – A realização de prova de competências (exercícios em contextos de prática simulada) pode ser proposta, previamente, pelo Técnico de ORVC caso subsistam dúvidas sobre o domínio que o candidato tem de determinadas tarefas, como forma de avaliação prioritária a aplicar pelo Júri de Certificação, podendo, em casos que o justifiquem, recorrer a outras formas de avaliação, como são os testes de conhecimento (orais e escritos).

2 - A prova de competências obedece aos seguintes princípios operacionais:

- Cada UC integra uma ficha de caracterização da prova de competências (em anexo), dirigida ao júri, que explicita as condições em que a prova de competências deve ser

realizada: objetivos do exercício, tempo de execução de cada uma das tarefas, recursos necessários (equipamentos/ferramentas, informação técnica, etc.);

- A ficha de caracterização integra uma grelha de avaliação da prova de competências (em anexo) na qual são especificados os resultados. A matriz de competências integra as diversas tarefas (e respetivas ponderações), bem como os critérios de avaliação que permitem avaliar o desempenho do candidato em cada uma dessas tarefas.

CERTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

1 - A sessão de certificação é da responsabilidade de um Júri de Certificação, a realizar no prazo máximo de 90 dias úteis contados a partir da data da ata da sessão de validação, sendo posteriormente produzida a ata de certificação (em anexo) e emitido o Diploma de Qualificações RVCC Pro TD (conforme modelo em anexo).

2 - Terminada esta etapa deverá ser remetido para o IPDJ, em formato digital, as cópias da ata da sessão de validação e da ata de certificação, bem como a ficha de caracterização e avaliação da prova de competências, sempre que esta se realize.

ENTIDADES RESPONSÁVEIS PELA AVALIAÇÃO DO PROCESSO RVCC

1 – É da responsabilidade do Técnico de ORVC da modalidade de ginástica realizar:

- A orientação, reconhecimento e validação de competências;
- Ficha de análise do Portefólio e respetivo preenchimento;
- Uma entrevista técnica, caso haja dúvidas sobre o domínio e capacidade que o candidato tem em aplicar determinadas competências e tarefas;
- Assinatura na ata elaborada.

1.1 – O Técnico de ORVC suporta a sua decisão na análise das tarefas complementares propostas ao candidato em ambiente e-learning, nomeadamente, construção do relatório, testes formativos teóricos, análise de técnicas, videoconferências, etc.

2 – É da responsabilidade de um Júri de Certificação certificar as competências do candidato a partir da pontuação obtida na etapa anterior e realizar a sessão de certificação.

2.1 - O Júri de Certificação é nomeado pela entidade certificadora de RVCC Pro TD Regime Geral e, para poder deliberar, terá necessariamente de ser constituído pelos seguintes elementos:

- O técnico de ORVC da modalidade que desenvolveu o processo (na qualidade de Presidente do júri);
- Um formador de treinadores e treinador de reconhecido mérito da modalidade no âmbito do qual se desenvolve a certificação, com um mínimo de 5 anos de experiência;
- Um representante de uma entidade externa ligada ao desporto, nomeadamente de um estabelecimento de ensino superior, de uma entidade formadora reconhecida no âmbito do PNFT, ou de uma outra federação desportiva;
- Um representante da Confederação Portuguesa de Associações de Treinadores (CPAT);
- Um representante da associação de treinadores da modalidade desportiva em questão, quando esta existir.

DIPLOMA DE QUALIFICAÇÃO

1 – Após o parecer do Júri de Certificação e caso o candidato tenha condições de obter a certificação (classificação igual ou superior a 3), a entidade certificadora de RVCC Pro TD Regime Geral emite o Diploma de Qualificações RVCC Pro TD.

2 - Caso o candidato não reúna as condições para obter a certificação (classificação inferior a 3), será considerado “Não Apto”.

EMISSÃO DE TPTD POR VIA DIPLOMA DE QUALIFICAÇÕES RVCC PRO TD

1 – É da responsabilidade do IPDJ emitir o Título Profissional de Treinador(a) de Desporto (TPTD).

2 – O TPTD é o documento oficial obrigatório para o exercício da atividade de treinador de desporto, sendo emitido em formato digital.

VALORES DE INSCRIÇÃO

Proposta de Valor ao RVCC

Valor de Candidatura	Valor de Inscrição	Valor de Análise e Avaliação Portefólio	Valor de entrevista e prova de competências	Valor Certificado DQ	Total
50€	200€	100€	100€	75€	525€

CRONOGRAMA DO PROCESSO DE RVCC

Cronograma do Processo de RVCC	
Tarefas	Tempo (dias)
1. Resposta a Candidatura	15 dias
2. Entrega Portefólio após inscrição	60 dias
3. Análise e Avaliação Portefólio	15 dias
4. Marcação de Entrevista e Prova de Competências	15 dias
5. Certificação FGP	30 a 90 dias

Nota: O candidato deverá ajustar a sua disponibilidade e organização das diferentes tarefas com base nos períodos definidos para a elaboração e finalização do processo RVCC.

FORMA DE PAGAMENTO

1 – O pagamento deve ser efetuado por transferência bancária para o respetivo NIB da FGP: 0010 0000 52631450001 91.

2- O candidato pode efetuar o pagamento através de duas modalidades:

- Por prestações, conforme as tarefas a desenvolver ao longo do processo de RVCC;
- Pagamento na totalidade (caso o candidato não fique aprovado, o dinheiro é devolvido);
- O valor da inscrição é de carácter obrigatório, sendo a única prestação que não é devolvida.

ANEXOS do RVCC

1. Modelo de Ficha de Percurso Profissional e de Formação

A preencher pelos serviços

Entidade: _____ Nº do Processo: _____

O/A Técnico/a de ORVC: _____ Data de análise: _____

1. Dados Pessoais

Nome: _____

Nº de ID Civil/Militar /Passaporte: _____

2. Candidatura de RVCC Pro Treinador(a) de Desporto

Certificação à qual se candidata: Treinador(a) de Desporto de _____

(modalidade desportiva e grau de certificação)

3. Identificação do Percurso Desportivo

(descrever o percurso enquanto praticante desportivo)

MODALIDADE DESPORTIVA	DURAÇÃO	ALTO RENDIMENTO (SIM/NÃO)	INFORMAÇÕES PERTINENTES

4. Identificação do Percurso Profissional – Com relevância para o pedido de certificação

(Identificar as entidades, descrever as funções, responsabilidades, tarefas exercidas e respetiva duração)

5. Identificação do Percurso Formativo com Relevância

5.1. Formação Profissional

Designação	Entidade Promotora	Data	Duração	Observações

5.2. Formação Académica

Designação	Estabelecimento de ensino	Data (conclusão)	Duração	Observações

6. Check-list de comprovativos

(deve procurar reunir os elementos que permitam comprovar a informação anteriormente descrita)

- Certificados Escolares;
- Certificados de Cursos de Formação;
- Certificados de Participação em Seminários, workshops, etc;
- Avaliações de desempenho;
- Declarações emitidas pela entidade onde desempenhou funções (cartas de recomendação, etc);
- Outros (quais)? _____

7. Observações:

8. Assinatura do Candidato

_____(Local), ____ de _____ de _____

O/A Candidato/a _____

2. Modelo de Ficha de Autoavaliação

A preencher pelos serviços

Entidade: _____ Nº do Processo: _____

O/A Técnico/a de ORVC: _____ Data de análise: _____

1. Dados Pessoais

Nome: _____

Nº de ID Civil/Militar /Passaporte: _____

2. Candidatura de RVCC Pro Treinador(a) de Desporto

Certificação à qual se candidata: Treinador(a) de Desporto de _____
(modalidade desportiva e grau de certificação)

3. Grelha de Autoavaliação

(Na grelha em apreço devem ser identificadas todas as unidades de competência e tarefas associadas, como identificadas no referencial de RVCC Pro da certificação alvo da candidatura, e assinaladas as tarefas que são comprovadas recorrendo a evidências – Portefólio e as que não são comprovadas por este meio).

Nº UC:			UC:		
Tarefas	Ponderação	Sim	Pontuação	Não	Justificação

Pontuação da UC: _____

4. Observações:

3. Modelo de Ficha de Análise do Portefólio

A preencher pelos serviços

Entidade: _____ Nº do Processo: _____

O/A Técnico/a de ORVC: _____ Data de análise: _____

1. Dados Pessoais

Nome: _____

Nº de ID Civil/Militar /Passaporte: _____

2. Candidatura de RVCC Pro Treinador(a) de Desporto

Certificação à qual se candidata: Treinador(a) de Desporto de _____
(modalidade desportiva e grau de certificação)

3. ID do Portefólio: _____ (condição a definir pela entidade)**4. Análise do Portefólio**

(Na grelha de análise do Portefólio deveram estar indicadas todas as unidades de competência e tarefas associadas como identificadas no referencial de RVCC Pro da certificação alvo da candidatura).

Nº UC:			UC:		
Tarefas	Ponderação	Tarefa Validada	Pontuação	Tarefa Não Validada	Justificação

Observações:

4. Modelo de Relatório de Entrevista Técnica

A preencher pelos serviços

Entidade: _____ Nº do Processo: _____

O/A Técnico/a de ORVC: _____ Data de análise: _____

1. Dados Pessoais

Nome: _____

Nº de ID Civil/Militar /Passaporte: _____

2. Candidatura de RVCC Pro Treinador(a) de Desporto

Certificação à qual se candidata: Treinador(a) de Desporto de _____

(modalidade desportiva e grau de certificação)

3. Resultado da Entrevista Técnica

Nº UC:				UC:	
Nº	Tarefas	Ponderação	Tarefa Validada	Pontuação	Justificação

Observações:

5. Modelo de Ata da Sessão de Validação

1.Dados da Entidade

Designação: _____

Técnico(a) de ORVC: _____

2.Dados do Candidato

Nome: _____

Nº de ID Civil/Militar /Passaporte: _____

3.Candidatura de RVCC Pro Treinador(a) de Desporto

Certificação à qual se candidata: Treinador(a) de Desporto de _____

(modalidade desportiva e grau de certificação)

4.Resultado da Avaliação

Nº UC	Unidade de Competências Validadas	Ponderação	Pontuação			Justificação Sumária
			T	AV	F	

Legenda:

T – Avaliação do/a Técnico/a de ORVC | AV – Autoavaliação do/a candidato/a | F – Pontuação Final

Observações:

Data da sessão de validação: ____/____/____

O/A técnico/a de ORVC

(_____)

O/A candidato/a

(_____)

6. Modelo de Ficha de Caracterização e Avaliação da Prova de Competências

1.Dados da Entidade

Designação: _____

Técnico(a) de ORVC: _____

2.Dados do Candidato

Nome: _____

Nº de ID Civil/Militar /Passaporte: _____

3.Candidatura de RVCC Pro Treinador(a) de Desporto

Certificação à qual se candidata: Treinador(a) de Desporto de _____
(modalidade desportiva e grau de certificação)

4. Identificação e Resultado da Avaliação de Unidades de Competência

Nº UC	Unidades de Competência	Ponderação	Classificação*

* Indicação da classificação final atribuída pelo Júri de Certificação. (Campo a preencher após a realização da prova de competências).

O Júri de Certificação

Cargo, identificação e respetivas assinaturas

Técnico/a de ORVC: _____

Formador/a de Treinadores: _____

Representante CPAT: _____

Representante da _____ (Associação de classe), _____

Representante da _____ (Entidade Externa), _____

5. Caracterização e Avaliação de Exercícios Práticos

Nº UC:		UC:	
Objetivo da Prova:			
Nº	Tarefas	Ponderação	Descrição da Prova

Nº	Tarefas	Critério de Avaliação 1	Critério de Avaliação 2	Critério de Avaliação 3	Critério de Avaliação 4	Critério de Avaliação 5	Classificação (tarefas)

Totais (Média)

--	--	--	--	--

Classificação da UC:

Data da prova de competências: ____/____/____

7. Modelo de Ata de Sessão de Certificação

1.Dados da Entidade

Designação: _____

Técnico(a) de ORVC: _____

2.Dados do Candidato

Nome: _____

Nº de ID Civil/Militar /Passaporte: _____

3.Candidatura de RVCC Pro Treinador(a) de Desporto

Certificação à qual se candidata: Treinador(a) de Desporto de _____
(modalidade desportiva e grau de certificação)

4. Resultados da Certificação de Competências

Nº UC	Unidade de Competências Certificadas	Ponderação	Pontuação	Sessão de Validação	Prova de Competências

Nº UC	Unidade de Competências Não Certificadas	Ponderação	Pontuação	Justificação Sumária

5. Resultado do Processo de RVCC

Cumprimento de/a: pelo menos 50% das UC não nucleares ... Totalidade das UC nucleares ...

Classificação Final: _____ valores

APTO ...

NÃO APTO ...

Observações:

Data da sessão de certificação: ____/____/____

O Júri de Certificação

Cargo, identificação e respetivas assinaturas

Técnico/a de ORVC: _____

Formador/a de Treinadores: _____

Representante CPAT: _____

Representante da _____ (Associação de classe), _____

Representante da _____ (Entidade Externa), _____

Anexo 2 – Proposta de Formação: Como desenvolver a mente das crianças nos treinos de ginástica?

FORMAÇÃO



COMO DESENVOLVER A MENTE DAS CRIANÇAS NOS TREINOS DE GINÁSTICA?

Índice

1. Conceito de Coaching Educacional
2. Missão dos Treinadores e a relação com o Coaching
3. Treinador como Mediador
4. A criança e a sua mente inconsciente
5. Como criar rapport e a sua importância
6. Como lidar e ultrapassar desafios na educação das crianças
7. Técnicas e estratégias educacionais
8. Inquérito de Satisfação

Introdução

No âmbito da modalidade de ginástica, os treinadores têm um impacto significativo no desenvolvimento das crianças, ao qual devem assumir determinadas responsabilidades na educação e evolução, tanto ao nível físico como intelectual das mesmas.

Objetivos Gerais

- No final da sessão, os formandos devem ser capazes de interpretar e aplicar o conceito de coaching educacional nos treinos e na relação com os ginastas.

Objetivos Específicos

- Incentivar e persistir no desenvolvimento das crianças, criando oportunidades aos atletas de superarem os seus medos, receios, traumas entre outros obstáculos que possam interferir na aprendizagem e no relacionamento interpessoal;
- Saber lidar com o processo de mudança e crescimento das crianças e promover práticas de melhoria.

Público-Alvo:

Treinadores de Ginástica de Bebés e Crianças com idades compreendidas entre os 2 e os 6 anos.

Formadora: Catarina Neto



Anexo 3 – Questionário de Satisfação e Avaliação da Formação

Questionário de Avaliação da Formação

Designação do Curso: Como Desenvolver a Mente das Crianças nos Treinos de Ginástica?
Orador(a): Catarina Neto
Data: 16 de junho 2018

A sua opinião sobre o workshop que acaba de participar é de extrema importância para que possamos:

- Aferir em que medida satisfizemos as suas expectativas;
- Melhorar o nosso desempenho em futuras ações de formação/ workshops.

Avaliação Geral da Formação	1 – Discordo Totalmente	2 – Concordo Pouco	3 – Não concordo nem discordo	4 – Concordo	5 – Concordo Totalmente
O curso superou as minhas expetativas					
Adquiri novos conhecimentos ao longo deste curso					
Foram utilizadas diversas ferramentas adequadas ao contexto da formação					
O tempo dedicado à exposição prática foi adequado					
A oradora foi clara na definição de objetivos					
A oradora dominou a matéria aplicada					

A oradora conseguiu motivar os participantes					
A oradora teve como funções: coordenação, orientação, mediação					
A oradora fez uma verificação das aprendizagens ao longo das sessões					
A oradora incentivou a participação dos formandos					
A duração da ação foi adequada					
Recomendo este curso aos meus amigos/familiares					

Nome do Participante (opcional):
E-mail (obrigatório):
Indique 2 soft skills que gostaria de melhorar/desenvolver em si:
Testemunho:

Anexo 4 – Diploma de Formação Creditada pela FGP



Federação de **Ginástica**
de **Portugal**

Diploma

Para cumprimento do estabelecido na Lei n.º 40/2012, de 28 de agosto e na Portaria n.º 326/2013, de 1 de novembro sobre a regulamentação da Formação Contínua para a revalidação do Título Profissional de Treinador de Desporto (TPTD), a **Federação de Ginástica de Portugal** comprova que **Catarina Neto** com o número de identificação fiscal **265661366** lecionou a ação de formação **Como desenvolver a mente das crianças nos treinos de ginástica** com o código de acreditação nº **54215031**, com a duração de **5** horas de formação presencial, correspondentes a **1** crédito do PNFT.





Federação
de **Ginástica**
de **Portugal**



Lisboa, 26 de junho de 2018
A FEDERAÇÃO DE GINÁSTICA DE PORTUGAL



Presidente